



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines



Vol. 22





El principio in dubio pro operario 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 el alcance del principio in dubio pro operario en la apreciación de las pruebas, los límites de su aplicación y la vinculación de la sana crítica con el principio protector; asimismo, la actividad probatoria y oficiosa del Juez Laboral y las técnicas o directrices que pudiera aplicar con este principio. Se trata de una investigación documental en la que se demuestra que el principio in dubio pro operario conlleva a esclarecer los hechos dudosos favoreciendo al trabajador por ser el débil jurídico. En consecuencia, no deberían existir límites en la aplicación del mencionado principio, ya que el Juez debe tener la plena convicción y hacer la apreciación justa al momento de valorar la prueba bajo su razonamiento lógico. Se concluye que el Juez al aplicar este principio, debe tomar en cuenta las máximas de experiencia, la identidad de las cosas bajo la intuición y la sana crítica. También, debe razonar los hechos y circunstancias, aplicando la lógica inductiva, abductiva y deductiva en este mismo orden, así como la intuición en la apreciación de la prueba. Se propone la modificación del artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la creación de un equipo multidisciplinario para que el operador de justicia esclarezca las dudas que se le presenten y sirva de complemento para el fallo, coadyuvando a que la sentencia sea más justa.

Palabras clave: Principio in dubio pro operario; sana crítica; actividad probatoria; proceso laboral.

In dubio pro operario in the venezuelan labor process

Abstract

In this paper the scope of the principle in dubio pro operator in the assessment of the evidence, the limits of their application and linking of sound with the protective principle is analyzed; also, the probation and informal labor court activity and techniques or guidelines that could apply this principle. It is a documentary research that shows that the principle in dubio pro operator leads to clarify the dubious facts favoring the worker be legally weak. Consequently, there should be no limits on the application of that principle, since the judge must have the full conviction and make the right when assessing the evidence under his logical reasoning assessment. It is concluded that the judge in applying this principle, should take into account the lessons of experience, the identity of things under intuition and sound judgment. Also, reasoning the facts and circumstances, using inductive, abductive and deductive logic in this order and intuition in assessing evidence. the amendment of Article 10 of the Procedural Labor Law and the creation of a multidisciplinary team proposed for the operator of justice clarify the doubts that are presented and complement to the ruling, contributing to the sentence fairer.

Keywords: In dubio pro operario; sound judgment; probation; occupational process.

Introducción

El Principio in dubio pro operario aplicado por el Juez Laboral, tiene su alcance en el esclarecimiento de los hechos dudosos favoreciendo al trabajador. La actividad oficiosa del Juez es parte fundamental para lograr la articulación de todo un conglomerado de pretensiones y defensas y por si fuera poco, este principio tutelar es aplicado por el juez al momento de apreciar la prueba y si surgieren dudas, para favorecer al trabajador. En efecto, el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispone que,

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

trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad”.

Y además, el artículo 10 de la Ley consagra: “Los jueces del trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”.

Dada las previsiones legales anteriormente indicadas, es preciso determinar si ese acto (en caso de duda en la apreciación de los hechos y las pruebas, favorece al trabajador) desnaturaliza el proceso laboral o conlleva a un desequilibrio procesal entre las partes intervinientes en el juicio.

Así pues, la investigación aborda las generalidades del Principio in dubio pro operario, los límites a su aplicación, por cuanto “deben” existir ciertas condiciones como lo señala Americo Plá Rodríguez (citado por Meza y Navarro, 2004). De igual forma, se estudia la sana crítica y su íntima vinculación con el principio tutelar, toda vez

que la sana crítica como sistema de valoración de mayor aceptación y comprobación es

“...Un principio de universal aceptación y de comprobada utilidad y eficiencia en la consecución de los fines de la justicia que persigue el proceso, por ello se ha considerado necesario mantenerlo en la LOPT y además incluir también la facultad para fundar su decisión en el conocimiento de hecho, que se encuentra comprendido en la experiencia común”.

La sana crítica es el razonamiento lógico y entendimiento racional que aplica el juez al momento de apreciar las pruebas para lograr explicar en la decisión judicial, el verdadero convencimiento que le ha aportado ese acervo probatorio en todo el debate judicial.

En este orden de ideas, se esbozará la actividad probatoria y oficiosa del Juez Laboral y se propondrán algunas técnicas o directrices que pudiera aplicar el Juez con este principio y lo que pudiera ser necesario para reforzar esa actividad judicial; la propuesta de modificación del artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo así como el apoyo de un equipo multidisciplinario, de manera a los fines que las decisiones sean más justas.

1. Principio *in dubio pro operario*

Para De la Cueva (1975:142), este principio es

"el mandamiento de una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social... puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia al capital, sería injustificable".

En opinión de Podetti, H (1997:1149), el principio *in dubio pro operario* ha pasado a ser "una especie, dentro del principio generalizado, del *favor debilis*".

Apunta Parra (2004: 220, 221), que:

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

Siguen señalando los autores que,

“como Mario De la Cueva han abrazado una tendencia que rechaza la tesis proteccionista, por considerar que si se aceptase ello equivaldría a negar la fuerza de los trabajadores y admitir que las normas de la legislación laboral han sido una dación graciosa del Estado, cuando se trata -según esta tendencia- de exigencias inaplazables de la clase trabajadora, de derechos impuestos por el trabajo capital. Para De la Cueva, lo que se intenta con la tutela que pregona el Derecho del Trabajo, es imponer una tutela a los trabajadores, que no necesitan, ya que la clase trabajadora posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual al capital”

y concluye diciendo -siguiendo a Marx- que quien en realidad requiere de la ayuda del Estado burgués, es el capital.

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

Por su parte, Grisolí (2001:109), señala que:

“Es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma. Significa que si una norma resulta ambigua, es decir que no es clara y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. Esta regla no es aplicable en los casos de valoración de prueba en un litigio judicial”.

Se considera pues, que el principio al ser fuente del derecho para la resolución de los casos judiciales, se basa en que existiendo dudas razonables debe aplicarse la mejor interpretación de la norma en favor del trabajador pero que en varias legislaciones se extiende hasta la apreciación de las pruebas si fuere el caso; en Venezuela se fija igualmente como apreciación judicial tomando en cuenta la sana crítica en los asuntos.

Irigoyen, M (2005:188) apunta que “el principio tutelar o protectorio es el principio general fundamental y estructural, del que resultan los demás o se alteran características de los principios de la teoría general del proceso. Tiene dimensión internacional y se aplica en el derecho material y procesal del trabajo”.

Señala que,

“La principal característica del Derecho del Trabajo es ciertamente la protección especial atribuida a una de las partes, con el fin de proporcionar la igualdad sustancial. Como el proceso no es un fin en sí propio, sino un instrumento para la consecución de fines públicos, el proceso del trabajo tiene como objetivo realizar las normas materiales y los objetivos sociales y políticos del Estado. Así, el proceso es el sitio donde se identifica con especial importancia la necesidad de compensar la situación de inferioridad del empleado. Si no fuera el derecho

procesal un instrumento de las normas materiales del derecho del trabajo, los objetivos y características propias de esas normas tutelares se tornarían ineficaces” (Irigoyen, 2005:189).

Asimismo, indica que

“el principio de la igualdad, característica peculiar del proceso civil, no fue alejado del derecho procesal del trabajo, sino mitigado por el principio protectorio. La idea central es la de que los principios del proceso común se aplican al proceso del trabajo con tal de que sean compatibles con él, siempre objetivando afirmar su función social...”

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social Nro. 1211 del 29-07-08, con Ponencia de Carmen Elvigia Porras de Roa, señala respecto al principio indubio pro operario, lo siguiente:

“Señala el recurrente que la sentencia impugnada incurre en el vicio de falta de aplicación de los artículos 60 literal e) de la Ley Orgánica del Trabajo y 8 literal d) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, por cuanto calificó de manera errónea, los hechos ventilados en autos, omitiendo la aplicación en provecho de los demandantes de los principios de favor o in dubio pro operario y el de conservación de la relación laboral.

(...)

En este sentido, el artículo 60 literal e) de la Ley Orgánica del Trabajo, contempla a los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo, como fuentes del Derecho Laboral, invocando el recurrente específicamente el principio de favor o principio in dubio pro operario; y el artículo 8 literal d) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 contempla el principio de conservación de la relación laboral.

El principio de favor o principio in dubio pro operario concreta su finalidad en tres aplicaciones: a) En caso de conflictos de leyes, deben prevalecer las del trabajo,

sustantivas o procedimentales; b) En caso de conflicto de normas, ha de aplicarse la más favorable al trabajador; y c) En el supuesto de incerteza entre dos declaraciones posibles derivadas de una misma norma, ha de preferirse la interpretación que más beneficie al trabajador.

Por su parte, el principio de conservación de la relación laboral, comprende, entre otros aspectos, aplicado al caso de autos: a) que en caso de duda sobre la extinción o no de la relación de trabajo, deberá resolverse a favor de su subsistencia; y b) las interrupciones de la relación de trabajo estimadas irrelevantes como causas de extinción, en los términos de los artículos 93 y 94 de la Ley Orgánica del Trabajo”.

En esta decisión el máximo Tribunal venezolano, analiza el principio de favor en relación a hechos admitidos por las partes intervinientes en juicio, en el reconocimiento de las partes sobre una suspensión en el trabajo, que a manera de análisis prevalece ante las normas, toda vez que siendo las partes dueñas del proceso, consideró el máximo Tribunal la viabilidad del reconocimiento expreso de las partes sobre el hecho alegado y basta con que proceda cuando exista voluntad de las partes, he allí la balanza a tomar en cuenta en la apreciación de esa prueba consignada, en contraposición del reconocimiento expreso de las partes, por lo que quedó firme ese hecho discutido.

De igual forma, en otra sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, Nro. 1282 del 16-11-2010, con Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, en juicio por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales, se estableció lo siguiente:

“Ha dicho reiteradamente esta Sala de Casación Social que el vicio por falta de aplicación de una norma vigente, ocurre cuando el Sentenciador le niega aplicación a una determinada norma, la cual regula una situación jurídica al alcance de la misma.

En este sentido, observa la Sala que la Alzada en la motivación de su sentencia, bajo la aplicación del artículo 65 de la Ley Sustantiva Laboral, penetrando en el cúmulo de probanzas, analizó en el caso de autos la manera como fue determinada y ejecutada la labor, concluyendo bajo su soberana apreciación de las pruebas, que las mismas, positivamente, desvirtuaron la existencia del elemento de subordinación que caracteriza al contrato de trabajo.

Así, se desprende de una simple lectura a la recurrida, que producto de haber sido negada la existencia de la relación laboral por parte de la demandada, atribuyéndole a la prestación de servicios una naturaleza distinta, el Juzgador impuso en ésta -la demandada- la carga de desvirtuar la naturaleza laboral de dicha prestación, ello dándole aplicación precisamente a la presunción de laboralidad prevista en la norma delatada como infringida,

(...)

Como consecuencia de lo expuesto, la presente denuncia debe ser declarada improcedente, con fundamento en que el Juzgador Superior, evidentemente, aplicó el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo denunciado como infringido, por tanto si la parte formalizante pretendía atacar la apreciación del Juzgador, para considerar desvirtuada la presunción de laboralidad, tal y como se evidencia de los argumentos bajo los cuales se sustenta la presente delación, debió hacerlo a través de un recurso de casación sobre los hechos. Así se resuelve.

(...)

Al amparo del ordinal 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se denuncia el tercer supuesto de suposición falsa, al darse por demostrado un hecho cuya inexactitud resulta de actas o instrumentos del expediente.

En este sentido, señala el formalizante que en la sentencia recurrida se estableció que la ciudadana, era accionista de la empresa demandada,...

(...)

Para decidir, la Sala observa:

Respecto a la técnica correcta para denunciar la suposición falsa, esta Sala en sentencia N° 832 del 21 de julio de 2004 (caso: Aeropostal Alas de Venezuela, C.A.), estableció:

El vicio de suposición falsa se refiere forzosamente a un hecho positivo y concreto que el Juez establece falsa e inexactamente en su sentencia a causa de un error de percepción, entre otras razones, porque no existan las menciones que equivocadamente atribuyó a un acta del expediente. Ahora bien, como el mencionado vicio sólo puede cometerse en relación con un hecho establecido en el fallo, quedan fuera del concepto de suposición falsa las conclusiones del Juez con respecto a las consecuencias jurídicas del hecho, porque en tal hipótesis se trataría de una conclusión de orden intelectual que aunque errónea no configuraría lo que la ley y la jurisprudencia entienden por suposición falsa.

Entonces, si el Juez establece un hecho falso, que constituye el supuesto de hecho abstracto de la norma, este error sólo puede conducir a que se aplique dicha norma a unos hechos concretos a los cuales no es aplicable, lo cual constituiría falsa aplicación de la norma. Por tanto, cuando se alega que el Juez incurrió en una falsa suposición debe denunciarse como un error de juzgamiento, fundamentado en el ordinal 2° del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, acusando la infracción de la norma respectiva por falsa aplicación.

Adicionalmente se ha señalado que la formalización de la denuncia por suposición falsa debe reunir los siguientes requisitos: a) indicar el hecho positivo y concreto que el Juez haya dado por cierto valiéndose de la falsa suposición; b) indicar el caso concreto de suposición falsa; c) señalar específicamente el acta o instrumento cuya lectura evidencie la falsa suposición; d) indicar y denunciar el texto legal aplicado falsamente; y e) demostrar

razonadamente que la infracción es determinante en el dispositivo del fallo (sentencia N° 511, de fecha 14 de marzo de 2006).

En el presente caso, se observa que el formalizante incumple con la técnica requerida para la delación del vicio por suposición falsa, pues, no se denuncia como infringido precepto alguno de nuestro ordenamiento jurídico que considere que la recurrida aplicó falsamente y el que a su vez dejó de aplicar.

En todo caso, pese a la falta de técnica advertida esta Sala observa que el análisis efectuado por el Juzgador, para calificar la naturaleza no laboral de la prestación de servicio invocada por la accionante, se circunscribió en múltiples elementos derivados de su apreciación respecto al acervo probatorio, tales como, la absoluta libertad bajo la cual ésta -la demandante-desempeñaba su labor como médico, sin estar sometida a supervisión y control por parte de la accionada, tanto en las consultas ofrecidas como en las emergencias atendidas, hasta el punto de que incluso podía liberarse de las guardias; la ausencia de exclusividad en la ejecución del trabajo; la libertad de atender y llevar sus propios clientes, entre otras, y no fue por el simple hecho de haber sido considerada la demandante como accionista de la empresa demandada.

En virtud de los razonamientos expuestos, se desestima la presente delación. Así se decide” (Destacado nuestro).

Dando un matiz interpretativo a la decisión del máximo Tribunal venezolano, podemos constatar que se refiere a determinar la presunción de laboralidad bajo el precepto legal establecido en la derogada Ley del Trabajo de 1990, hoy artículo 53 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada en 2012; de un modo general, de la sentencia, se extrae que existe la negación de la relación laboral, distribuyéndose la carga probatoria a la parte demandada; en cuanto a la consideración

del Tribunal se infiere que se apartó de la aplicación del Principio in dubio pro operario no por existir colisión de normas, sino que dejó sentado que a través de la soberana apreciación de las pruebas, se desvirtuaron los elementos de subordinación, que la denuncia del recurrente sobre la apreciación del juzgador, debe hacerse bajo el recurso de casación de los hechos, que lo que se puede denunciar, es el error de juzgamiento y lo que sí se enaltece son las conclusiones del juez con respecto a las conclusiones jurídicas del hecho, al tomar en cuenta una multiplicidad de los elementos derivados de la apreciación en el acervo probatorio.

En conclusión, para la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, le es dable darle una excepción de no aplicación al Principio in dubio pro operario, tomando en cuenta el principio de la soberanía del juzgador bajo la apreciación conclusiva de los hechos con el derecho, todo según sea el caso en particular y las circunstancias que son dadas en el proceso.

2. Evolución del principio in dubio pro operario

En Venezuela, el principio in dubio pro operario se desarrolló al margen de la Constitución, de ahí la necesidad de señalar su evolución comenzando con la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.

En efecto, a pesar de haber estado vigente desde 1940 hasta el año 2003, este cuerpo normativo no consagraba de manera expresa el principio protector, si bien contenía disposiciones que guardaban relación con dicho principio y era el carácter proteccionista del Derecho Laboral, en el sentido que los jueces del trabajo debían aplicar por analogía las disposiciones del Código de Procedimiento Civil en cuanto fueran aplicables y no colidiesen con lo

dispuesto en dicha Ley, generándose un debate sobre la preferencia de las fuentes aplicables en el proceso laboral.

Fue así como la antigua Corte Suprema de Justicia -hoy Tribunal Supremo de Justicia-, concluyó que la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo era de aplicación preferencial porque no debía dejarse a un lado la jurisdicción laboral a la civil, ni incorporarse absolutamente el procedimiento civil al proceso laboral, por ser ésta última de naturaleza especial.

Dentro de este mapa referencial, se sostuvo en sentencia de fecha 14-12-1988 en relación a la aplicación del Procedimiento Civil en los juicios laborales, lo siguiente: “sería contrario al interés de protección social que informa a todo el Derecho del Trabajo, pues obviamente el proceso se haría más largo y oneroso” (Duran, 1991:56-57).

De lo anterior devino que el proceso laboral derogado se regía bajo las disposiciones establecidas en la citada norma y sólo subsidiariamente por las del Procedimiento Civil, como se ha mantenido bajo la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por el mismo carácter especialísimo y proteccionista del Derecho Laboral, sin embargo, los jueces no dejaban de un lado la aplicación del principio protector.

Ahora bien, el principio protector o de favor -principio in dubio pro operario- fue consagrado por primera vez en Venezuela, en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1990, en su artículo 59 que establecía: “(...) Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad”.

En el Reglamento de la mencionada Ley, dictado en 1999 y modificado en 2006, en su artículo 8 establece:

“a) Protectorio o tutela de los trabajadores:

Regla de la norma más favorable o principio de favor por virtud del cual si se plantearen dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador. En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad.

b) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador,

c) Principio de conservación de la condición más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentren irrevocables y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador”.

El anterior articulado, explica a través de las tres reglas operativas el principio protector; pero no fue sino en el año 1999 cuando es promulgada la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que se le otorga rango constitucional en su artículo 89, numeral 3, al consagrar: “Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad”.

De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), promulgada en el año 2012, consagra este principio como fuente del derecho al disponer en su artículo 16 literal g) lo siguiente: “Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes: “...g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable..”

Al mismo tiempo, la LOTTT consagra al principio in dubio pro operario, como principio rector en su artículo 18 en los siguientes términos:

“El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental

para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: “(...) 5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad...”

Por su parte, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo consagra en su artículo 9, lo siguiente:

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

Y en el artículo 10 de la Ley, “Los jueces del trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”.

De este modo, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no sólo consagra en sus artículos 9 y 10, el principio en la interpretación de la norma, sino que además amplía que en casos de dudas al apreciarse las pruebas, se preferirá la más favorable al trabajador, en el entendido de aplicarse la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas en el nuevo proceso laboral.

En este sentido, señala Sainz (2004:203), que

“(...) Cuando haya duda acerca de la apreciación o interpretación de una norma legal o en caso de colisión entre varias normas aplicables a un mismo asunto, el Juez debe aplicar la más favorable

al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, el Juez laboral debe aplicar igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada en este supuesto se debe aplicar en toda su totalidad. Esto está previsto en el Art. 9 de la ley in comento”.

Conforme a las previsiones legales anteriormente indicadas y de las opiniones de los autores mencionados, parte la presente investigación, mediante la cual se pretende determinar si el principio in dubio pro operario puede incidir en la valoración de las pruebas dentro del ámbito laboral, pues como señalan algunos autores,

“Lamentablemente, al cumplir con el mandato en la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV, nuestros legisladores no comprendieron que tal como es desarrollado el principio Protector en el artículo 89.3, de la propia CRBV, el artículo 59 de la LOT y el artículo 8 del RLOT, su empleo debe limitarse a los casos de verdaderas y razonables dudas sobre la aplicación de dos o más normas concurrentes (regla de la norma más favorable), o sobre alguna norma susceptible de diversas interpretaciones (in dubio pro operario), no a la duda sobre la apreciación de los hechos o las pruebas porque falte la prueba de algún hecho o porque las aportadas sean insuficientes, pues ello no solo desnaturaliza el Principio protector sino que además contraría lo dispuesto por la propia Constitución sobre el sentido y alcance del referido principio” (Meza y Navarro, 2004:234).

De igual forma, Justo López (citado por Parra, 2004:249), sostiene

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

3. Límites de aplicación del principio in dubio pro operario

De acuerdo con Meza y Navarro (citados por Parra, 2004:248-249), la doctrina mayoritaria considera que el principio in dubio pro operario se circunscribe únicamente a la aplicación o interpretación de las normas, y para reforzar su apreciación, citan a Américo Plá Rodríguez quien se encuentra a favor de la aplicación del principio en la valoración de las pruebas para determinar su alcance o significado. No obstante, existen limitaciones para ello y al respecto pueden precisarse las siguientes:

“La aplicación se debe hacer con moderación y cautela, pues no significa que a toda costa se tenga que favorecer los intereses de los trabajadores en detrimento de los empleadores (Deveali)”.

“Debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, de manera que la intensidad y el rigor de su aplicación sería inversamente proporcional al monto de la retribución. Sería absurdo -según observa Martins Catharino- *la aplicación de esta regla, con igual peso e intensidad, a casos, incluso iguales, que involucran a empleados que apenas ganan el salario mínimo general y a altos empleados, casi empleadores. Sin una cierta dosificación objetiva, la regla sería inaplicable y hasta odiosa*”.

“No resulta aplicable cuando lo que se controvierte es justamente la existencia o no de la relación laboral (criterio ratificado por Sentencia de la Suprema Corte de Justicia de Uruguay de fecha 20-12-1995)”.

En todo caso, no se deben establecer limitaciones al principio in dubio pro operario, pues con base en el principio de la libertad probatoria, el Juez Laboral tiene la facultad de buscar la verdad sobre los hechos, si bien, el mismo debe ser aplicado con cautela, eso no merece que sea bajo restricciones como

apunta el autor antes señalado, debido a que es en los hechos controvertidos y en el ínterin de la causa donde se van a desarrollar las dudas que se pudieran generar, por tales motivos, se argumenta que el principio es de aplicación cuando se detecte la duda procesal, tomando en cuenta la carga de la prueba o la inversión de la misma y la manera como fueron rebatidos los hechos y los medios a los que se pudieron tomar su alcance, sin restricciones o limitaciones.

De lo anterior, debe tomarse en cuenta un conglomerado de aspectos como la actuación inmediata de las partes, la convicción del Juez mediante el razonamiento lógico y los auxilios probatorios que le está dado aplicar facultativamente como son: las presunciones e indicios, los medios probatorios de oficio a que den lugar en la contienda según su arbitrio y la búsqueda de la verdad, asimismo la sana crítica que se asocia con la apreciación, la lógica y el sentido común, las reglas de las máximas de experiencia y el criterio racional en el examen y valoración de las pruebas; aplicación intelectual que realiza el juez para formarse una convicción sobre los hechos del proceso.

Por tales motivos se considera que, no deben existir limitaciones para la aplicación del principio *in dubio pro operario* por cuanto y conforme al derecho, la dosificación objetiva indicada por los autores comentados, conlleva a una condición o reticencia y no deja ver más allá al Juez de lo que palpa jurídicamente, por lo que se concluye que deberían existir métodos de lógica jurídica para su correcta aplicación como guía interna del operador de justicia, bajo el conglomerado de los hechos, lo probado y la actividad probatoria que haya podido lograr materializar el mismo Juez, como así lo faculta el artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en relación a la evacuación de medios probatorios adicionales.

4. La Sana crítica y su vinculación con el principio *in dubio pro operario*

Henríquez (2005:240-241) al desarrollar lo que es la sana crítica comparte la definición de Devis Echandia en los términos siguientes:

“Sana crítica y apreciación razonada o libre apreciación razonada, significan lo mismo: libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal del juez, sean aplicables al caso. En este punto existe unanimidad de conceptos.

La sana crítica es el sistema valorativo común, fundado en la libre, razonada y motivada apreciación del juez. La apreciación es *libre*, en cuanto el juez es soberano -en palabras de la jurisprudencia- para valorar la prueba, sin perjuicio de las tarifas legales insertadas en la ley sustantiva; es *razonada*, en cuanto esa libertad no puede llevar al extremo de juzgar arbitrariamente, según capricho o simples sospechas. Y es *motivada*, desde que el juez debe consignar en la sentencia las razones por las que desecha la prueba o los hechos que con ella quedan acreditados, dando así los “motivos de hecho” de su decisión”.

En este orden de ideas, señala Bello (2003:68, 69) que,

“La sana crítica como expresa Máxima Castro, es el conjunto de modos de ver y de valorar los actos, según el orden en que ellos se producen, y el modo corriente de apreciarlos dentro de las costumbres generales imperantes en el momento en que se consideran”.

Sigue señalando el autor antes mencionado que de igual forma, Couture, define el sistema de la sana crítica como “reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia...”

Dentro de este contexto, González (2003:84-85), sostiene que,

“Generalmente se admite en la doctrina más avanzada, que el principio de la sana crítica se aplica en la valoración de las pruebas, y en la Exposición de Motivos del anteproyecto de nuestra ley procesal laboral se materializa cuando el juez observando las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencia valora las pruebas libremente, pero con un razonamiento lógico y coherente que permita fundamentar adecuadamente su decisión”.

Nos señala,

“...la idea más precisa y sencilla sobre la finalidad de la apreciación de la prueba por parte del juez del trabajo se entiende como la actividad intelectual que lleva a cabo el juez para medir la fuerza probatoria de un medio de prueba. Si dicha actividad depende de la intelectualidad del Juez y de la formalidad de todo proceso, la misma descansa sobre reglas o cánones de conducta por medio de las cuales el juez infiere la forma a asumir para realizar esta actuación volitiva, psicológica, empírica y lógica”.

En nuestro caso, el legislador venezolano haciendo acopio de la doctrina jurisprudencial de la casación civil y de la reciente casación social, en forma directa estableció que el Juez del Trabajo apreciará la prueba según las reglas de la sana crítica. “De un disparo certero dejó sin efecto en el proceso laboral la valoración de la prueba por las reglas de la tarifa legal (tasada). (...)” (González, 2003:332).

De un modo general, "la apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar" (Paredes, 1997:305).

Conforme a lo anterior, es preciso señalar el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que es del tenor siguiente: “Los jueces del trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”.

Haciendo un análisis a la normativa anterior, se destaca que al juez laboral venezolano le está encomendado apreciar la prueba conforme al razonamiento lógico y que en caso que se le presente alguna duda al momento de valorar los medios probatorios y que se encuentre o se vaya a encontrar en detrimento procesal la valoración que pueda surgir en la prueba, se debe favorecer al trabajador o preferirse la valoración más adecuada.

Por su parte, indica la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia Nro. 0532 N° Exp. 07-643, de fecha 24-04-2008, con ponencia del Magistrado Alfonso Rafael Valbuena Cordero, en relación a las pruebas, valoración y sana crítica que:

“2) Pruebas: Valoración. Sana Crítica.

En primer lugar, el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece el deber del juzgador de apreciar las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica y en caso de duda deberá preferir la valoración más favorable al trabajador.

Respecto al artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en sentencia N° 665 de fecha 17 de junio del año 2004 estableció esta Sala lo siguiente:

La sana crítica en la apreciación de las pruebas, a que se refiere el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, conforme a la opinión unánime de la doctrina, implica su examen y valoración razonada en forma lógica y atendida a las máximas de la experiencia, en atención a las circunstancias específicas de cada situación y a la concordancia entre sí de los diversos medios probatorios aportados a los autos, de modo que puedan producir

la certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, como señala el artículo 69 de esa misma Ley.

Por otra parte el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece la posibilidad de la aplicación analógica de disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, cuidando que la norma aplicada por analogía no contrarie principios fundamentales establecidos en dicha Ley.

Con relación a los artículos 507 y 509 del Código de Procedimiento Civil, establecen la aplicación de las reglas de la sana crítica para la valoración de pruebas, en caso de falta de regla legal expresa para ello y el deber del juzgador de examinar todas las pruebas evacuadas, aún aquellas de las que no extraiga ningún elemento de convicción.

De lo expuesto se concluye que, si bien el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya dispone cómo deberán ser valoradas las pruebas en el proceso laboral, esto es con apego a las reglas de la sana crítica, el artículo 11 eiusdem permite al juzgador la aplicación analógica de normas procesales, entre ellos, los artículos 507 y 509 del Código de Procedimiento Civil, que como ya se expresó, están referidos a la sana crítica y al deber del juez de valorar todas las pruebas”.

De la anterior decisión y como aporte a lo explanado, se puede indicar que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, consideró que el Ad quem al valorar la prueba testimonial lo efectuaba en base al artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es decir, bajo la sana crítica que se le atribuye al Juez Laboral, no obstante, la prueba documental reconocida por el actor relacionada al Manual donde indicaba las funciones de trabajador de confianza, más no suscrita por éste, decidió desecharla.

El máximo Tribunal solo tomó en cuenta en la decisión, la valoración del testigo, más no la documental reconocida por el

actor. En definitiva, consideró la Sala la destrucción de la integración valorativa de las pruebas. Se puede inferir con este caso, que se debe aplicar la sana crítica tomando en consideración otros aspectos que vinculen a la misma sobre un hecho o sobre una prueba en específico, sin alterar la integridad de las actas, para obtener un silogismo propio de la sentencia.

De lo anterior, se discurre que el máximo Tribunal ha mantenido que la valoración y apreciación de las pruebas, sean bajo las reglas de la sana crítica, que para el análisis de la decisión y/o juzgamiento, se deben tomar los elementos de convicción sopesados a las circunstancias del caso y bajo el principio *iura novit curia*, sin sujeción a las calificaciones jurídicas con o sin invocación de normativas o invocación incorrecta, sin que esto se interprete a la materialización de la ultrapetita.

En base a los argumentos de los autores antes descritos en relación a la sana crítica y de las decisiones parcialmente transcritas, se infiere que ciertamente ésta (la sana crítica) no puede calificarse como una regla taxativa, toda vez que es un razonamiento lógico que aplica el Juez posterior al debate procesal y al momento previo de explanar su fallo; se genera en el momento del estudio de todo ese conglomerado tanto de las alegaciones, lo debatido en juicio (específicamente en la Audiencia de Juicio) como de las conclusiones recopiladas.

En consecuencia y teniendo en cuenta lo anterior, la sana crítica conlleva a apuntar que el juez como figura humana debe tener libertad y no arbitrariedad al momento de decidir, se debe tomar en cuenta el grado de convicción o credibilidad de cada medio probatorio y de todos en su conjunto, correlacionando la conducta del ser donde éste (el ser actuante en juicio o reclamante de un derecho-trabajador) origina ese conflicto intersubjetivamente interferido, interferido porque obstaculiza la reclamación como

hecho con lo que es una norma a alegar, pudiendo prevalecer alguna duda en la valoración de la prueba, más aún cuando el proceso laboral abre las puertas a las declaraciones de parte y demás funciones oficiosas por parte del juez para buscar la verdad.

En este orden de ideas, la sana crítica como principio de universal aceptación y de comprobada utilidad (Parra, 2006:495, 496), puede medir la fuerza probatoria, es como una especie de diagnóstico del juez al momento del análisis de los hechos, las probanzas y las dudas que puedan surgir, no es presagiar en el derecho, sino tener una apreciación lógica de lo que surja en cada caso particular, aplicando una operación lógica jurídica y buscar la apreciación de la prueba analizando o estudiando la conducta de las partes.

No obstante, como regla de buen entendimiento humano (la sana crítica) hace que exista una conjunción en la experiencia, el tiempo y lugar al momento de sentenciar. Se hace viable una facultad sin limitación por el hecho de aplicar la razón y la lógica en cada medio probatorio, siempre y cuando previo a plasmar la conclusión de una valoración de prueba en la sentencia, se tenga ese registro mental de cuánta credibilidad o no sea el medio probatorio o la prueba misma; se requiere que el intérprete sea muy exhaustivo al momento de estudiar cada prueba, -que humanamente se podría considerar imposible por el actual cúmulo de demandas interpuestas en la jurisdicción laboral-, pero es tratar de tener esa vocación de servicio y estudiar con íntegro entendimiento el caso en particular.

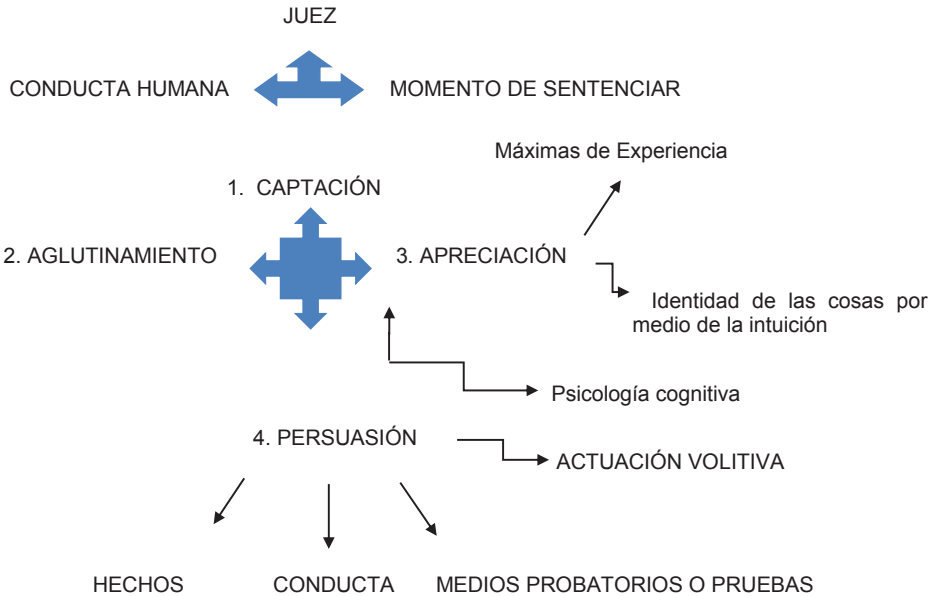
Adicionalmente podemos argumentar que, la sana crítica al ser operativa por el

Juez en un medio probatorio o prueba, es indirectamente una manifestación de persuadir los hechos, es decir, actuar con el impulso de la voluntad o actuación volitiva y muy puntualmente considerar la prueba con la verdadera realidad en base a una certeza jurídica y coincidencia de todo un conglomerado de análisis procesal. No es suplir defensas u omisiones, sino hacer una especie de molinete para llegar a conseguir esa evaluación (apreciación) y finalmente llegar al convencimiento de la prueba (convicción-persuasión).

Al ser conectado este proceso inductivo de lógica con el principio de favor (para el trabajador demandante que reclama derechos irrenunciables o no), en alguna prueba por parte del Juez al momento de decidir, cuando exista la duda razonable de ella (la prueba), se pondría en la balanza al débil jurídico; esa duda razonable la ha definido la jurisprudencia norteamericana como “una duda real, basada en la razón y el sentido común luego de una cuidadosa e imparcial consideración de las pruebas en el caso” (Rivera, 2010:501).

Por lo que se infiere que eventualmente puede surgir esa duda, cuando existan ambigüedades en las alegaciones de uno u otro (demandante-demandado), o en el contenido de alguna prueba; esa duda razonable puede ser exhaustivamente analizada y extraer conclusiones reales y/o contundentes para finalmente explanar la apreciación de la prueba que se tomó y darle un matiz de valoración al caso que se examina.

Lo anterior se podría graficar de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia, 2016

El Juez como ser humano al momento de sentenciar, capta los hechos y pruebas, efectúa un aglutinamiento de los hechos, las normas, tarifas legales, medios probatorios, pruebas y jurisprudencia así como doctrina, en las que busca apreciar, evaluar o valorar cada prueba con las máximas de experiencia y que éstas deban ser aceptadas de manera general en el medio social y cultural, que no exista contradicción e incompatibilidad, pues se tomaría en cuenta una ponderación pertinente de la máxima de experiencia a escoger.

Al ser aplicada esa intuición, se capta el objeto cultural, “los objetos culturales comprenden, no solamente aquellas cosas producidas por el hombre, como una estatua o una herramienta, sino que también comprenden la conducta misma del hombre, el comportamiento mismo del hombre...” (Cossio, C 1959:79). Así pues, al ser precisada (la intuición) se podría dar una

conceptualización de ese objeto mediante la norma, se puede originar una rotación de valores donde se hace viable la libertad para escoger diversas valoraciones tanto sociales como personales, para que finalmente, en la conclusión del fallo, plasme su convicción, convencimiento o persuasión mediante la actuación volitiva, que no es más que a través del impulso de su voluntad obtener el producto final como lo es la sentencia, considerada ésta por el ilustre autor antes mencionado, como el fenómeno jurídico por excelencia.

A tales efectos, Cossio (1953:94), señala que “intuición es un contacto por presencia con el objeto”. “La verdad es la adecuación entre el pensamiento y la intuición. Como en ello la intuición es incomunicable y está condenada a vivir en la conciencia de cada cual...” (1959:174). En otra obra del mismo autor (1954:33) indica que:

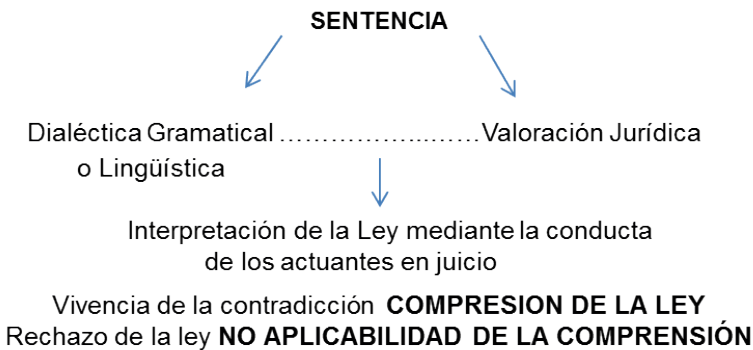
“la intuición en general es el instrumento que nos permite describir el objeto que

tratamos de conocer; siendo evidente que la descripción del objeto, para saber a qué atenemos precisándolo tal cual es, es una etapa previa a toda ulterior elaboración conceptual en el trabajo científico”.

Así pues, se considera sobre las bases expuestas, que la sana crítica juega un papel 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 referidas circunstancias dándole valor a unas y desechando otras; tomando en cuenta también el sentido del orden, de seguridad, de poder, de paz, de cooperación, de solidaridad y justicia que son inseparables del Derecho y donde los jueces son partes, todo lo anterior, se puede considerar como una valoración jurídica.

En este orden de ideas, se puede sumar al criterio personal anterior, que también forma parte de esa valoración jurídica, la dialéctica gramatical o lingüística que aportan tanto las partes en conflicto en la demanda como reclamación, en la defensa como contestación y el Juez en su sentencia, es decir, la manera de expresión escrita y verbal en el juicio oral, los signos, la significación y señales, por lo que la palabra es el vehículo para el conocimiento de lo que se reclama en derecho; se configura la interpretación de la Ley mediante la conducta de los actuantes en juicio, se origina la vivencia de la contradicción cuando el Juez comprende la ley en base a esas circunstancias del caso, por lo que se infiere una asertividad de la Ley, en otro punto de vista se pueden dar las ambigüedades, inmotivación y la ilogicidad y es cuando se rechaza la ley sin aplicar la comprensión.

Gráficamente se puede indicar como sigue:



Fuente: Elaboración propia, 2016

Para concluir sobre esta vinculación del principio in dubio pro operario con la sana crítica, cuando la sentencia es dictada para su publicación, proyecta entonces la captación, el aglutinamiento, la apreciación, persuasión, los elementos de dialéctica en

la gramática que pudo haber manejado el juez, para dar una valoración general por medio de la comprensión de la Ley o el rechazo a la misma, y cuando no se da un correcto entendimiento del conglomerado de las pretensiones, es cuando se originan

las inconformidades en contra de los fallos (recursos de apelación).

Acertadamente opina Cossio (1959:110) lo siguiente: “Yo diría que la sentencia como hecho de la experiencia jurídica es la conducta del juez, interfiriendo con la de las partes con el sentido axiológico conceptualmente mentado en las normas procesales”.

Por lo que no cabe la menor duda que, la sana crítica tiene íntima vinculación con el principio in dubio pro operario y da cabida a que con ella se resuelvan hechos dudosos y se puedan apreciar las pruebas con el sano entendimiento siempre y cuando el Juez explique en su sentencia el verdadero razonamiento de los hechos y las circunstancias que lo llevaron a ese convencimiento.

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente, sería conveniente modificar el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en los siguientes términos:

“Los jueces del trabajo deberán apreciar las pruebas según la sana crítica, dándole un valor superior con razonamiento de los hechos y circunstancias de su convencimiento sobre las pruebas, sin inconvenientes de preferir los medios de pruebas tasados, siempre y cuando exista la certeza de su legitimidad y legalidad y exista la correlación de los mismos con los hechos alegados”.

La propuesta que se plantea, se contrasta con el entendimiento humano que el juez adecuadamente deba aplicar al momento de sentenciar con la exhaustiva evaluación de las pruebas, tanto ofrecidas en el proceso como las iniciativas probatorias que pudo haber aplicado y tenido el juez a su alcance, sin incurrir en una arbitrariedad porque al ser cometida ésta última, pudiera traer como consecuencia, la transgresión del plexo axiológico como el orden, la seguridad, justicia, entre otros valores.

Acertadamente, Cossio (1959:210-242) asentó que:

“...el juez no solo falla con su conciencia sino también con su ciencia. Y es claro, que para una ciencia de realidades, fallar con ciencia no quiere decir erudición doctrinaria o histórica, sino conocimiento del caso en su sentido, es decir, correcta comprensión del caso. El punto de vista egológico nos viene a decir que hay que buscar la solución apoyando, por lo menos, un pie en la realidad, sin quedarse encerrado en el mundo de los conceptos”.

5. La actividad probatoria y oficiosa del Juez Laboral

La actividad probatoria es la “desplegada por las partes o por el juez para aportar u obtener el conocimiento de los hechos del proceso a través de los medios, fuentes y la prueba y que haya una convicción del juzgador sobre la realidad de aquellos. La actividad probatoria se da a través de la localización de fuentes, promoción, la evacuación, la oposición y la impugnación” (Rivera, 2010:99-102).

De igual forma, siguiendo a Muñoz Sabaté (citado por Rivera, 2010-102), la actividad probatoria

“equivale a la búsqueda de las fuentes y al desarrollo y optimización de los medios. Bajo este criterio sostenemos que solo es aplicable a las partes, pues el juez no puede situarse en proceso investigativo a localizar fuentes. Esto no significa que no pueda desplegar actividad probatoria, pero siempre con relación a los hechos alegados por las partes, y con los límites de autorización de la legislación respectiva, además respetando las garantías constitucionales y procesales”.

Al respecto y conforme a lo indicado por el autor antes señalado, se aprecia que la actividad probatoria como acción, dinamismo y función del Juez Laboral, se circunscribe en la búsqueda de la fuente de la prueba como instrumento que conduce a la verificación del hecho o por lo menos a su aproximación

dentro del proceso, aunado a ello, es sustento para la comprobación de las controversias, el camino para conducir a la reconstrucción de los hechos acontecidos, que no es más que el medio de prueba; por lo tanto al momento de tener tanto las fuentes como los medios probatorios y entrar a la valoración de los mismos, lo que se busca es la desconfianza o confabulación de las pruebas para lograr su veracidad o no mediante la impugnación.

Debe lograrse una optimización en lo que se quiera probar, comprobación de que la prueba es el resultado del acopio de la actividad probatoria, cooperando al conocimiento de la verdad, por lo que se debe destacar que el Juez al momento de apreciar sus pruebas conforme al principio in dubio pro operario y que se le genere una duda al momento de constatarla, debe desplegar esa actividad probatoria más allá de su ciencia y conciencia, más allá de ese razonamiento lógico para lograr una persuasión acorde a los acontecimientos adquiridos como las pretensiones y en base al íterin del debate judicial, poder plasmar la sentencia como una experiencia jurídica conglomerada en cada caso en particular.

La actividad probatoria es dual, es decir, supone la actividad de quien aplica el Derecho y la actividad de quien solicita se le aplique, y podría ser multifuncional cuando se articule con apoyo o auxilio de otras ramas conexas con el derecho, por ejemplo un médico ocupacional, grafotécnico, experto contable, entre otros; es aquello que rompe con la arbitrariedad influenciando la convicción intelectual del juez al momento previo de sentenciar sobre esas situaciones fácticas indicadas y amoldadas al proceso en curso, por lo que cabe señalar, que esas situaciones reales se pueden encuadrar o no en una norma abstracta y en el caso de no ser acondicionadas a la norma, existe como sistema de valoración acorde en estos casos, la sana crítica y el complemento de las máximas de experiencia para así materializar

esa actividad desplegada por las partes del proceso en la sentencia.

Esa actividad probatoria debe ser desplegada con precisión al modo, tiempo y espacio y fuera de los límites señalados por las partes reclamantes de la aplicación del derecho, para lograr el derecho de la prueba, su control e inalterabilidad y consecuentemente evitar la descomposición de los hechos.

De este modo, se piensa que la iniciativa probatoria del juez se reviste de cualidades específicas en su actuar; este operador de justicia se convierte en activista judicial para aproximarse a la verdad, esa función se logra primeramente con el contacto directo con todas las partes y entablar la vía de la comunicación por medio del debate judicial en su oportunidad legal correspondiente.

Característica y relevante es la facultad que le da el Legislador al Juez Laboral de buscar los medios probatorios que considere convenientes y traerlos al proceso, entrelazado con la espontaneidad de las partes en sus alegaciones e impugnaciones en contra de las pruebas, se debe tomar en cuenta que debe existir la oportunidad para buscar el medio probatorio. Al detectarse esta necesidad probatoria y siendo actividad de oficio por parte del juez, a las partes intervinientes en el proceso, se les impide que recurran u objeten esa iniciativa probatoria que busca el juez, la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que siendo el artículo 71 aplicado en su integridad, en el sentido de ordenar el juez una evacuación de un medio adicional al proceso, el auto que las dicte es inapelable; se interpreta que el Legislador quiso imponer a las partes un respeto para que esa libertad probatoria del juez a aplicar, sea materializada, a los fines de dar luces a la controversia planteada y que el Juez no sea un Juez de palo y un encomendado para resolver de forma inerte y estática lo que por naturaleza debe ser lo contrario.

En consecuencia, es de suma importancia que el Juez sea cauteloso al recurrir esta función, debería en la práctica cuando exista esa necesidad de aplicar otros medios probatorios, examinar y buscar las pruebas de los hechos alegados por ambas partes y no subsumirse a una sola alegación, entiéndase para no cometer e incurrir en el conocimiento privado del Juez y enfrascarse en un solo ámbito de prueba, aun cuando las pruebas son del proceso y no de las partes.

Se argumenta además que la actividad probatoria no deviene únicamente del Juez Laboral al activar esa función como director del proceso, debería complementarse con ayuda de expertos por ejemplo en las causas de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales de las cuales se ha abarrotado la jurisdicción laboral, en las cuales los jueces se han visto de “manos atadas” al sentenciar conforme a los diagnósticos plasmados en actas que si bien no son del ámbito legal si lo son del médico-legal y las cuales demuestran fehacientemente la relación de causalidad entre el hecho generador y los efectos del mismo (hecho ilícito) en el caso particular de la demanda laboral.

Precisamente para evitar esto último, Iturraspe (2006:290-291) al referirse a los fundamentos y principales modificaciones que deberían realizarse a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ha propuesto la designación de una Comisión Técnica Interdisciplinaria, integrada por profesionales como Médicos del Trabajo u Ocupacionales, Ergonomistas, Epidemiológicos, entre otros, designados por el Ejecutivo Nacional por postulación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa consulta con los Colegios y organizaciones respectivas a los fines de presentar informes al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo relativo al cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

También se debe mencionar que la Ley Orgánica de Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNA), establece en su artículo 179, la constitución de un equipo multidisciplinario en cada Tribunal de Protección como servicio auxiliar para brindar al ejercicio de la función jurisdiccional de protección, la consideración integral de factores biológicos, psicológicos, sociales y legales necesarios para cada caso, integrado por profesionales de la medicina psiquiátrica, de la psicología, del trabajo social, entre otros.

Con esta orientación y dado que en la praxis judicial el Juez Laboral para tomar decisiones debe relacionar aspectos técnicos médicos con los legales, se considera necesario que la actividad probatoria sea complementada con la ayuda de expertos como los Médicos Ocupacionales, Ergonomistas, Higienistas Ocupacionales, Psicólogos Industriales u Ocupacionales, Epidemiólogos, entre otras ramas del saber, de manera, que la labor de los jueces cuente con el apoyo de profesionales dotados de una amplia cultura e ilustración general, que conozcan las reglas de otras ciencias que complementen la ciencia jurídica. En tal sentido, Stein (1988: 31) sostiene que:

“Está bastante extendida la distinción entre las máximas de experiencias que se conocen generalmente y aquellas que solo son conocidas en círculos reducidos gracias a *conocimientos técnicos específicos* en cuanto principios de un arte o ciencia. Esta distinción se usa especialmente para considerar las máximas de experiencia *notorias* como hechos notorios o para dar a ambos un mismo tratamiento”, para de seguidas afirmar que siendo fundamental examinar si tal distinción es sostenible o no, se ve “...obligado a negar terminantemente que lo sea”. No se considera concluyente el argumento generalmente arguido contra tal distinción según el cual es absolutamente imposible encontrar una neta línea de separación entre los conocimientos especiales del

técnico y las verdades notorias, es decir, universalmente conocidas” (...) “es evidente que cada ciencia cuenta al menos con algunos principios que a toda persona instruida son familiares, junto a otros que solo el técnico conoce y, que el paso de aquellos a éstos es imperceptible...Y sigue siendo cierto que el conocimiento técnico y la cultura general varían según las épocas y los pueblos, siendo diferentes incluso de un día para otro y de una persona a otra. Lo que hoy todavía es propiedad de la ciencia especializada, mañana lo aprenderá en la escuela cualquier chaval...El que trabaja con un concepto de *conocimiento técnico específico* equivalente al de lo que no es notorio se fabrica la imagen de un hombre normal que no puede encontrarse nunca ni en ninguna parte. Una persona trae del medio rural conocimientos agrícolas que considera naturales, pero que parecen sorprendentes “conocimientos especializados” a los que han crecido en la ciudad...”, con lo cual se refiere a la relatividad de las máximas de experiencias...” (...) “el juez del proceso actual es corresponsable de la posible deficiencia, y puesto que la ley le ha dado los medios para procurarse las máximas de experiencia necesarias, éste tiene la obligación de servirse de esos medios. Expresa que al mismo ámbito pertenece la cuestión de si el tribunal puede indagar por sí mismo las máximas de experiencia que desconoce. La respuesta es afirmativa: El Tribunal puede recurrir a peritos cuantas veces necesite de ellos. Pero no está limitado a esa posibilidad. Si, por ejemplo, consigue la información necesaria mediante libros, puede servirse de ella, ya que procesalmente es indiferente cuándo y cómo ha adquirido el juez su conocimiento”.

Conforme a lo anterior, es por lo que se propone la creación de un Equipo Multidisciplinario en la jurisdicción laboral adscrito al Poder Judicial, todo a los fines que al momento de sentenciar por parte del operador de justicia, pueda esclarecer con mayor precisión las dudas que se puedan

presentar o pueda complementar el fallo, con lo que se ahorrarían tiempo las partes en la solicitud de los mismos y demás formalidades de ley, y se suprimirían las normativas relacionadas con la designación de expertos establecidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, lo que si bien, supondría una carga económica para el Estado no hay dudas que existe la necesidad, pudiendo dictarse fallos más precisos y justos.

6. Directrices o técnicas para aplicar el principio in dubio pro operario

Al momento de sentenciar, el juez para llevar a cabo la aplicación del principio in dubio pro operario en la apreciación de las pruebas, debe poner en práctica la actividad oficiosa para evacuar pruebas, verificar la conducta de las partes mediante el desarrollo y la visualización de la reproducción audiovisual y tomar en cuenta como guía la aplicación de los métodos inductivo, abductivo y deductivo.

Sobre el **método inductivo** Rivera (2010: 616-617-621-623) plantea lo siguiente:

“Si partimos que la fijación fáctica es de naturaleza claramente empírica, es obvio que la probanza de los hechos se hace mediante el método inductivo. Esto significa que la conclusión buscada en la aplicación de la inducción es una conclusión probable. Ahora bien, hablar de probabilidad simboliza que si es en el caso concreto no hay posibilidad de formular una hipótesis general. Tal vez deba recordarse que la problemática de la inducción está en la ambigüedad en el concepto de *paso* que usan los metodólogos. *Paso* de lo particular a lo general que significa formular hipótesis, leyes o teorías generales a partir de casos limitados o de sujetos particulares constituye un contexto de descubrimiento; el segundo *paso o inferencia* está referido de lo particular a lo universal, implica

inferir lo universal de lo particular y constituye un contexto de justificación”.

En el proceso realmente lo que vamos a realizar son inferencias inductivas y la justificación será mediante argumentos inductivos. Por ello considero apropiado (indica el autor) hacer algunas pequeñas reflexiones en torno a la inducción.

“Se entiende por inferencia inductiva una inferencia de casos observados repetidamente para concluir de ellos acerca de casos no observados. Born, citado por Popper plantea que: *...ninguna observación, ningún experimento, por extensos que sean, pueden dar más que un número finito de repeticiones (...)* Efectivamente, con la sola observación de algunos casos, se pretende que una afirmación se haga extensiva a todos los casos posibles; con la sola constancia *relativa*, o de hecho se efectúa un tránsito a una constancia *absoluta*, o de derecho: Hay una realidad indiscutible cual es el carácter de conjetural del conocimiento humano. Así las cosas, en el proceso mediante los medios probatorios el juez recibe información que verifica o enerva las afirmaciones de las partes. Por lo general, pocos son los casos fáciles y con prueba directa, de manera que lo común son los casos complejos con presencia de diversidad probatoria”.

El método inductivo es pues, a nuestro entender, un conjunto de operaciones ordenadas donde el Juez debe tener como acción, primeramente, la observación del origen, la fuente o causa que le asiste y llevar una hilación, conexión o correlación de todas las conjeturas, creencias o hipótesis de los hechos sin perder de vista el material probatorio inserto en actas.

Debe aplicar razonadamente una construcción de la ocurrencia de los eventos, si bien, puede darse la dependencia de esos eventos o darse aisladamente, pero no puede perderlos de vista, por cuanto a mayor certeza de haberlos correlacionado y capturar esa relación de causalidad,

mayor es la probabilidad de haberse dado el evento para finalmente dar una generalidad del razonamiento el cual lo llevó a aplicar esa norma, mediante el allanamiento de la sentencia, por lo que se infiere que este método inductivo, es parte de la tarea del operador de justicia y vía en la aplicación del principio in dubio pro operario en la apreciación de las pruebas al momento de sentenciar.

En cuanto al método deductivo, entendido como el razonamiento que, partiendo de hipótesis, conduce a la verdad de una proposición usando reglas de inferencia, Rivera (2010:623-625), sostiene que,

“En el proceso también se dan inferencias probatorias con la aplicación del método deductivo. Conforme a la doctrina sobre la deducción se dice que si se parte de premisas verdaderas se producirán resultados verdaderos. La estructura de la inferencia deductiva es *Regla*: Todos los hombres son mortales; *Caso*: Juan es hombre; *resultado*: Juan es mortal. Incuestionablemente para que la conclusión sea verdadera las premisas deben ser verdaderas. No garantiza la verdad de la conclusión la circunstancia que la construcción y argumento deductivo sea válido, pues puede ocurrir que una premisa sea falsa o conceptualmente equívoca, por tanto se llegará a una conclusión falsa (ejemplo: PM: Solo los hombres son racionales y hablan; Caso: Carmen no es hombre, es mujer; Conclusión: Carmen no es racional y no habla. Hay un error de manejo de conceptos).

En el proceso se van realizando permanentemente procesos de operación racional y aplicación de inferencias deductivas. Imaginemos un caso penal. Se ha hallado un cadáver y en él se ha encontrado una bala, se determina que fue la causa de la muerte. En juicio se presenta la bala como evidencia y una pistola automática. En el análisis se parte de una máxima de experiencia con validez científica. Toda arma X disparada deja

una marca Y en sus balas. Hay una bala B con una marca Y, experimentalmente se dispara el arma y se dirá: hay una bala B con la misma marca Y, por tanto *ambas balas fueron disparadas con la misma arma X*".

El verdadero problema de la aplicación deductiva se ubica en la aceptabilidad de la conclusión, pues la debilidad de la misma está en la fragilidad epistemológica de las aserciones (enunciados probatorios) sobre hechos singulares. Puede ser absolutamente verdad y aceptada la regla, pero ser falso el hecho singular o premisa menor. Veamos un ejemplo: *Regla*: nadie puede estar, en carne y hueso, simultáneamente en dos sitios distintos a la misma hora; *Caso o premisa menor*: Juan estaba en Bogotá a esa hora; *Resultado*: Juan no mató en San Cristóbal a Pedro. Pero resulta que la prueba de la premisa menor se funda en medios falseados: testigos falsos y sellos de pasaporte falseados.

Con la aplicación de la prueba científica, en la cual en el razonamiento probatorio se aplica el método deductivo puede ocurrir alguna adulteración. Por ejemplo, la prueba del hecho singular va a depender de que se haya realizado correctamente los procedimientos y técnicas de manera que su resultado sea inobjetable. Como la experiencia con las autopsias del Dr. *Erdmann*, un patólogo que a lo largo de diez años había realizado falsas autopsias confirmando siempre la hipótesis acusatoria y contribuyendo decisivamente a que se dictaran veinte condenas a muerte, sin contar con otras escandalosas falsificaciones policiales relacionadas con las pruebas científicas, por ejemplo referidas a las huellas dactilares, en cuanto que policías tienen un banco de huellas y las sembraban en un escenario de algún crimen.

Puede ocurrir alguna falla en el procedimiento, por ejemplo en el *iter* que va desde la obtención y manejo de la muestra (traslado de la sangre a bajas o altas temperaturas) hasta el momento de

realizar el dictamen pericial. Igualmente, la contaminación de las muestras logradas impide ya no tanto la realización, por ejemplo, de un test de ADN, sino que sus resultados sean fiables y valorados en juicio. Recuértese la contaminación que se registró en el sonado caso del atleta norteamericano "*SIMPSON*" provocando que la prueba científica producida no se tomara en cuenta y que el imputado resultara absuelto en sede penal".

Finaliza el autor citado que,

"Es categórico que los argumentos que se elaboran no son verdaderos ni falsos, la verdad o falsedad se predica de las proposiciones con las cuales se construyen. Si tomamos alguna premisa falsa es posible que la argumentación tenga validez lógica, pero la conclusión no es verdadera. La deducción no es gradual como puede ser la inducción, tienen todas igual validez, porque en la inducción la argumentación es demostrativa. En la deducción la premisa mayor contiene la conclusión, si no resulta falaz".

Este método como conjunto de operación aplicable por el Juez, conduce a la verdad del ofrecimiento de los medios probáticos usando reglas de derivaciones, y no siendo este método ni uniforme, ni creciente y progresivo, consecencialmente no demostrativo, se considera que es aplicado cuando el Juez ya tiene una conclusión.

En relación al **método abductivo**, siguiendo a Rivera (2010:626),

"El estudio de la abducción en el campo jurídico no ha sido muy abordado por la literatura actual. Calvo González habla de la abducción como el tercer tipo de inferencia-distinguiéndolo de la deducción y la inducción-, el cual consiste en que a partir de lo que ha quedado, de residuos de existencia, así los signos, señales, huellas (*vertigia pedis*), elaborar en lo que éstos nombran una reconstrucción de lo que no está nombrado, es decir, tratar de renombrar lo ausente, lo lejano

hasta completar *post factum*, enteramente un acontecimiento del pasado. Otros lo mencionan como una inferencia probabilística consistente en adoptar una hipótesis explicativa de ciertos hechos -que constituyen el armazón de la prueba indirecta-. Algunos pretenden señalar que este método es una mezcla de deducción-inducción, cuestión que no es cierta, es un método distinto a la deducción y a la inducción, incluso ya antiguamente Aristóteles, con el nombre de *reducción o retroducción* la contraponía no solo a la deducción, sino también a la inducción.

Con la abducción se pretende desde los hechos presentes -hechos indicantes-retroceder desde el consecuente al antecedente para construir un relato explicativo del hecho sorprendente mediante enlaces lógicos. Se trata de reconstruir una hipótesis presuntiva que explique el caso, partiendo de los hechos indicantes y los indicios. Esta teoría ha sido expuesta, básicamente por Charles Peirce denominándola hipótesis presuntiva o retroducción. Peirce estableciendo diferencias con la inducción dice mientras la inducción es la inferencia de una Regla a partir de un Caso y un Resultado, la hipótesis presuntiva es la inferencia del caso a partir de una regla y un resultado.

Mediante la abducción se trata de formular una hipótesis presuntiva que propenda a explicar razonablemente, es decir, mediante análisis lógico, lo que determinados indicios representan en la ocurrencia de un hecho aparentemente sorprendente...”

Sigue señalando el autor que,

“Abducción significa separación, y en ese tipo de casos se estudia, la separación de enunciados que, como átomos de una molécula preexistente, hay que reconstruir, para determinar su validez lógica. En sentido técnico, la abducción no es un procedimiento lógico, dado que no debe cumplir ningún tipo de regla de formación o transformación de enunciados. Estas reglas se siguen después del proceso de abducción, es decir, cuando se unen los

tres enunciados y se verifica su validez lógica. Por ello la abducción aparece antes de la formación del razonamiento deductivo. (...)”.

Retomando las ideas del autor, indica además que,

“Realmente la abducción es un método reconstructivo que da idea o representación de la realidad y permite una explicación de la misma. Este método permite expresar la estructura del descubrimiento en el sentido de narrar la lógica del descubrimiento, que es distinta a la lógica de la justificación. Véase que el método abductivo parte de la conclusión o resultado -el hecho en sí- por ejemplo: Pedro ha sido hallado con un disparo en el corazón. De allí se parte del razonamiento presuntivo. En la medida que se desentraña el hecho material, por ejemplo se halla la bala, se determina que el disparo fue a quemarropa, que la muerte efectivamente se produjo por el disparo, son hechos que nutren el pensamiento presuntivo. Estos hechos son apreciados en forma sugerente y presunta lo cual permite establecer la hipótesis presuntiva.

Ahora bien, nos parece adecuado el método abductivo en la investigación y en el proceso de descubrimiento, pero una vez mostrada la hipótesis presuntiva los hechos allí establecidos tienen que ser verificados mediante prueba. Es más consideramos (indica el autor) que el juez puede en su labor de descubrimiento, cuando tiene hipótesis enfrentadas, tratar de formularse una hipótesis presuntiva que explique el caso a través de formular una máxima de experiencia general como regla, pero para darla por aceptada deberá estar verificada por los medios de prueba disponibles (...)”

Sabemos que el juez de juicio debe establecer inferencias sobre hechos particulares a casos particulares, de un hecho a otro hecho. Pero no debe olvidarse que el proceso siempre parte de unas hipótesis (demanda/contestación o acusación/rechazo) que avanzan una propuesta de explicación de la forma de acaecimiento del hecho

motivador de la apertura del proceso, por otro lado, el proceso judicial no conduce a la elaboración de teorías sino a resolver en sentencia.

No cabe duda que el juez para mirar un poco los enlaces lógicos de las hipótesis sobre los hechos presentados por las partes y los datos disponibles mediante los medios probatorios podrá realizar una valoración retrodictiva sobre lo fácticamente ocurrido y poder descubrirlos a fin de hacer una valoración probatoria más próxima a la realidad sobre los hechos, es reconstruir el pasado con la prueba como dijese Ferrajoli a través del “*hecho probatorio experimentado en el presente del que se infiere otro hecho pasado*”. Apunta Rivera que, comparte el criterio de Andrés Ibáñez, cuando señala,

“que el método abductivo en el proceso tiene utilidad en la investigación, en la descripción de los hechos y en la valoración de las hipótesis mirando sus enlaces lógicos con los elementos probatorios disponibles.

Pensamos que en la valoración probatoria el juez realiza complejos procesos cognitivos y de razonamiento, en los cuales debe aplicar los métodos en aspectos específicos, ora el deductivo, bien el abductivo o el inductivo. No se trata de hacer mezcla, sino que cada uno de ellos tiene utilidad en momentos concretos y para obtener resultados determinados de validez. Incontestablemente, cualquiera que sea en esos momentos la función de cualquier método deben aplicarse rigurosamente las leyes de la lógica y estar respaldado por la adecuada demostración. Sostenemos, una cosa es el *descubrimiento*, en el cual, como dijimos son válidos los métodos deductivo, inductivo y abductivo y otro el de *justificación* en donde priva el método inductivo y excepcionalmente el deductivo. Por supuesto, ya en la construcción de la sentencia el juez aplicará el método inductivo en la construcción y fijación de los hechos

probados como resultado de la actividad probatoria, pero para la aplicación del derecho es claro que debe emplear el método deductivo”.

En este orden de ideas, estos métodos antes desarrollados, se inducen como instrumentos de ayuda intelectual para el Juez al momento de sentenciar, porque parte de generalizar el razonamiento con la norma, ese razonamiento que puede generar múltiples hipótesis y lo que da pie a que se efectúe una separación o desviación de lo que pudiera ser válido o no en el proceso con los medios probáticos ofrecidos. Luego que mentalmente el Juez realice una esquematización del panorama judicial, mas no la manera de trabajar cada caso en particular (expediente), da como cierta la hipótesis planteada, conduciendo a dar por verdadero el o los hechos y allí entra a configurarse la valoración judicial, es decir, que se puede aplicar primeramente el **método inductivo**, que da una generalización de la observación, el **método abductivo** que separa o desvía lo que puede ser valorativo o no y luego el **método deductivo** donde se explana el razonamiento con todas las hipótesis conduciendo a la verdad, verdad que arroja jurídicamente la conclusión del Juez.

Además de lo anterior, como función en ese momento de sentenciar o de aplicar esas directrices o técnicas para tomar en cuenta el principio in dubio pro operario, está la de conocer, que en términos de Hessen, J (1952: 92) significa:

“Aprender espiritualmente un objeto. Esta aprehensión se lleva a término regularmente no por un simple acto, sino por la presencia de una pluralidad de actos. La conciencia cognoscente necesita dar vueltas, por decirlo así, en torno a su objeto para llegar a aprehenderlo realmente. Es menester poner el objeto que se trata de investigar en relación con otros, compararlo y sacar conclusiones. Así hace el especialista cuando quiere definir su objeto desde todos los puntos

de vista; es la misma tarea que realiza el metafísico dentro del campo de sus especulaciones; por consiguiente, si normalmente el conocimiento del objeto necesita una serie sucesiva de actos, todo conocimiento metodológico tendrá el carácter mediato, discursivo”.

Partiendo de lo anterior, se considera que siendo los métodos una actividad subconsciente de la mente por medio de la intuición y de la actividad del conocer para el sujeto cognoscente, sea el jurista, interprete o Juez, la finalidad es encontrar la solución del caso a examinar. El Juez antes de ser tal, es un hombre pensante, cognoscente y que participa en las existencias afectivas y tendencias del ambiente social al cual pertenece, por ello al momento de sentenciar aplica un acto racional y una actividad valorativa ante la prueba y de ello depende también de la actividad del abogado para la conducción del proceso, por eso es que también debería ser aplicado dentro de esa función valorativa o ante la duda de la apreciación de la prueba, el método de la intuición, por cuanto el mismo se utiliza para tomar conciencia de los valores jurídicos como ser pensante.

A tal efecto, “si es cierto que mucho de nuestro pensamiento surge de la experiencia, no lo es menos que existen amplias zonas que están firmemente en la intuición” (Feyerabend, 1975:101).

Para Hessen (1952:102-104), “la intuición no puede pretender ser un medio de conocimiento autónomo, con los mismos derechos que el conocimiento racional-discursivo. La razón tiene en este campo la última palabra; por lo tanto, la intuición ha de legitimarse ante el tribunal de la razón”.

Consideraciones Finales

El Principio in dubio pro operario ciertamente para el Juez Laboral, es

una apreciación judicial al momento de sentenciar, previo el conglomerado de las alegaciones de hecho y de derecho de la parte actora o trabajador demandante, así como de las defensas de la patronal demandada, del desarrollo de la Audiencia de Juicio y de la observación y análisis del acervo probatorio.

Este principio de vieja data, hace que resalte en el proceso laboral venezolano, por cuanto su finalidad va más allá de preferir una norma más favorable al trabajador cuando exista colisión con otra norma o con su interpretación y es la de favorecer al trabajador cuando se aprecie la prueba que genere duda en su examen, todo correlacionando la captación, aglutinamiento, apreciación, persuasión o actuación volitiva, tomando en cuenta las máximas de experiencia, la identidad de las cosas, la sana crítica y bajo la intuición en el proceso del Juez como ser pensante, por lo que bajo la perspectiva desarrollada en la presente investigación, se determinó que este principio conlleva a esclarecer los hechos dudosos cuando se aprecia la prueba, por el fin proteccionista que persigue.

En lo que respecta a las limitaciones en su aplicación como distintos autores lo afirman, se infiere que no deberían existir límites sino que el Juez debe tener la plena convicción y apreciación justa al momento de valorar la prueba bajo su razonamiento lógico, por cuanto estaría vedado al Juez entre lo fáctico y la comprobación de ello o de los indicios o presunciones que como auxilios probatorios se puedan destinar también para la aproximación del conocimiento y la verdad encubierta, con este fin se indicaron algunas directrices o técnicas que el Juez emplea al momento de sentenciar o efectuar el análisis de la causa, en el sentido de guiarse por los métodos o aplicar la lógica inductiva, abductiva y deductiva en este mismo orden, donde finalmente reina el razonamiento lógico y su conciencia tomando en cuenta la intuición como instrumento para describir el objeto que se trata de conocer en el juicio.

Dentro de este contexto, fue importante reseñar la actividad probatoria y oficiosa por cuanto ella influye en la convicción intelectual del Juez, es decir, que el Juez Laboral no queda inerte ante el desarrollo de la contienda, sino al contrario, está debidamente facultado a evacuar pruebas de oficio sobre hechos que le llamen poderosamente la atención resolver y encomendado a extraer las conclusiones pertinentes del caso particular, por lo que se considera que el principio en estudio, no conlleva a un desequilibrio procesal entre las partes, es más bien, deber del Juez razonar los hechos y circunstancias del convencimiento sobre la apreciación de la prueba a favor del trabajador cuando ésta (la prueba) generara dudas, por lo que se propone la modificación del artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, conforme a los argumentos dados a la sana crítica y la vinculación con el principio protector; y como complemento de la actividad probatoria, la propuesta de crear un equipo multidisciplinario de médicos ocupacionales, psicólogos, entre otros para abordar la motivación de la sentencia con la mayor tecnicidad posible y que las dudas también sean resueltas o aclaradas con la ayuda de estos expertos en la materia correspondiente, expertos que deberían estar adscritos al Poder Judicial.

En consecuencia, el Juez no debe tomar en cuenta para la aplicación del principio in dubio pro operario, limitaciones en su actuar, siempre y cuando tenga el Juez, la plena convicción y apreciación justa al momento de valorar la prueba bajo su razonamiento lógico; y debe aplicar como directrices o técnicas las siguientes:

- Tener iniciativa probatoria y poner en mayor práctica, la actividad oficiosa de las pruebas conforme lo faculta el artículo 70 y 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- Fundamentar la apreciación de la prueba en la captación, aglutinamiento, persuasión o actuación volitiva, tomando

en cuenta las máximas de experiencia, la identidad de las cosas, la sana crítica y bajo la intuición.

- Tomar en cuenta el deber de razonar los hechos y circunstancias del convencimiento sobre la apreciación de la prueba.
- Observar la conducta de las partes mediante el desarrollo y la visualización de la reproducción audiovisual de la Audiencia de Juicio.
- Guiarse por los métodos o aplicar la lógica inductiva, abductiva y deductiva en este mismo orden y también la intuición.

Asimismo, se recomienda modificar el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en los siguientes términos: “Los jueces del trabajo deberán apreciar las pruebas según la sana crítica, dándole un valor superior con razonamiento de los hechos y circunstancias de su convencimiento sobre las pruebas, sin inconvenientes de preferir los medios de pruebas tasados, siempre y cuando exista la certeza de su legitimidad y legalidad y exista la correlación de los mismos con los hechos alegados”.

Y además, la creación de un equipo multidisciplinario de especialistas adscritos a la jurisdicción laboral en Medicina Ocupacional, Psicología, Contadores Públicos y demás expertos, a los fines de esclarecer las dudas que se pudieran generar según la naturaleza del fallo, por lo que se ahorraría tiempo a las partes de solicitarlos, en la espera de su juramentación y presentación de informes, lo que iría en contravención del principio de celeridad en el proceso, por lo que se suprimirían las normativas relacionadas a la designación de expertos tipificados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, todo con el fin de que el fallo laboral sea desarrollado con mayor precisión y tecnicidad.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica Procesal del Trabajo". Gaceta Oficial N° 37.504, Extraordinario. Caracas, 13 de Agosto de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes". Gaceta Oficial N° 6.185, Extraordinario. Caracas, 08 de junio de 2015.

BELLO, H. (2003). **Análisis de las pruebas en el marco de los procedimientos contenidos en las diversas leyes de la República**. Caracas. Editorial Livrosca C.A.

BARONA, R. (2010). **Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano**. Revista Criterio Jurídico Garantista. Año 2. Nro 2. Enero-Junio de 2010.

CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2002). Caracas. Tribunal Supremo de Justicia. Editorial Italgáfica S.A. Serie Eventos No. 7.

COSSIO, C. (1953). **La teoría de la verdad jurídica**. Buenos Aires. Editorial Losada S.A.

COSSIO, C. (1954). **Teoría egológica del derecho y el concepto jurídico de libertad**. Buenos Aires. Editorial Losada S.A.

COSSIO, C. (1959). **El derecho en el derecho judicial**. Segunda Edición. Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.

DE LA CUEVA, M. (1975). "El derecho del trabajo y la equidad". En: **Revista del Instituto del Derecho del Trabajo y de Investigaciones Sociales**. Quito. Año XI. Núm. 19. Enero-junio.

DURÁN, G. (1991). "La reforma en el proceso laboral venezolano". En: **XVII Jornadas "JM Domínguez Escobar" sobre Derecho del Trabajo**. Barquisimeto.

FEYERABEND, P. (1975). **Contra el Método**. Barcelona. Ediciones Ariel.

GONZÁLEZ, J. (2003). **La reclamación judicial de los trabajadores**. Caracas. Editorial Vadell Hermanos.

GRISOLÍA, J. (2001). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Cuarta Edición. Buenos Aires. Ed. Depalma.

HENRÍQUEZ, R. (2005). **Instituciones del Derecho Procesal**. Caracas. Ediciones Liber.

HESSEN, J. (1952). **Teoría del conocimiento**. Buenos Aires. Ediciones Espasa-Calpe.

IRIGOYEN, M. (2005). "El proceso laboral por audiencias en Brasil. La oralidad, balance y perspectivas". II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Caracas. Editorial Texto. Colección No. 6.

ITURRASPE, F. (2006). **Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Fundamentos y principales modificaciones de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**. Barquisimeto. Fundación Pitágoras.

PAREDES, P. (1997). **Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral**. Lima. ARA Editores.

PARRA, F. (2004). "Práctica Forense". Caracas. Editorial Libra C.A. Serie Normativa. Volumen 1. No. 4.

PODETTI, H. (1997). "Los principios del derecho del trabajo". En: **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. México, D.F. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UNAM.

RIVERA, R. (2010). **Actividad probatoria y valoración racional de la prueba**. Barquisimeto. Editorial Horizonte.

SAINZ, C. (2004). **El debate probatorio oral en los nuevos juicios del trabajo**. La Victoria. Editorial Cedil.

SALA DE CASACIÓN SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sentencia Nro. 1282 de fecha 16 de noviembre de 2010. Disponible en: <http://www.tsj.decisiones>. Fecha de Consulta: 23-03-2015.

SALA DE CASACION SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sentencia Nro. 170 de fecha 22 de febrero de 2011. Disponible en: <http://www.tsj.decisiones>. Fecha de Consulta: 23-03-2015.

STEIN, F. (1988). **El Conocimiento Privado del Juez**. Santa Fe de Bogotá. Editorial Temis.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



GACETA
LABORAL Vol. 22, No. 1

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Abril del 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.**

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve