

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo a la luz de la legislación comparada

Efrén Córdova

Doctor en Derecho. Universidad de la Habana. PhD en Relaciones Industriales y Laborales, Cornell University. Exjefe de la División de Derecho del Trabajo y Relaciones Obrero-Patronales de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra-Suiza (1967-84). Autor del proyecto de Código del Trabajo de Guatemala. Profesor en las Universidades de la Habana, Puerto Rico y la de Florida. Dirección: 155 Ocean Lane Drive. Key Biscayne, Fl.33.149. USA.

Resumen

El artículo constituye un examen de la ley procesal del trabajo venezolana a la luz de la legislación comparada, observando su adhesión a tendencias predominantes como la integración de los tribunales por profesionales del derecho y la pertenencia a una jurisdicción laboral especializada. Se subraya el propósito obrerista de la ley que amenaza la premisa de igual-

dad de las partes; las dificultades para clasificar los conflictos de trabajo y la recargada y costosa organización tribunalicia. Por otra parte, la ley procesal contiene la más completa enunciación de principios procesales que hasta ahora se había hecho en América Latina, pero se advierten excesos y omisiones que dificultan su puesta en práctica.

Palabras clave: Derecho procesal del trabajo, conflictos del trabajo, tribunales del trabajo, casación social, procedimiento laboral.

The Organic Labor Process Statute in the Light of Comparative Legislation

Abstract

The article examines the Venezuelan labor process statute in the light of comparative legislation, noting its adherence to predominant tendencies such as integration of the courts by law professionals and belonging to a specialized labor jurisdiction. The worker-oriented purpose of the law, which threatens the premise of equality of the parties, difficulties in classi-

fyng labor conflicts, and overloaded and costly court organization, are underlined. On the other hand, the process statute contains the most complete expression of process principles made in Latin America to date; nevertheless, excesses and omissions that make putting it into practice difficult are noted.

Key words: Labor process law, labor conflicts, labor courts, social annulment, labor procedure.

Acotaciones preliminares

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) de 13 de agosto del 2002 es un texto serio y ambicioso que merece examinarse a la luz de la legislación comparada del trabajo. Creadora de la moderna jurisdicción especial del trabajo, la LOPT da cumplimiento parcial al artículo 96 de la Constitución y complementa lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Su amplia cobertura y detallada regulación la convierten en una de las leyes más importantes en su género de América Latina. Su importancia se deriva también del propósito común a las normas del derecho procesal del trabajo de proveer al mejor ordenamien-

to de los medios de solución pacífica de los conflictos del trabajo.

Hubo épocas en que las huelgas y los enfrentamientos sociales se sucedían con frecuencia y gravedad alarmantes, en tanto que la sociedad carecía de medios eficaces de solución no violenta. Esas épocas se han ido superando con la aparición de los tribunales del trabajo y los órganos de conciliación y arbitraje. Unos y otros han ido experimentando constantes mejoramientos y es en ese contexto que conviene analizar la LOPT.

Hay también, sin embargo, otra dimensión de los efectos que puede producir una ley de procedimiento laboral, a saber, su capacidad de influir en el clima social de un país. No solamente los aciertos y los errores de esa ley

pueden contribuir a atenuar o agravar los índices de conflictividad, sino que su propia orientación puede también servir para anunciar cambios en el ordenamiento social. La regulación puede entorpecer los procedimientos a fin de exacerbar la cuestión social y puede también agilizarlos en bien de la más pronta adjudicación del caso.

Años atrás, los códigos civiles atribuían el carácter de prueba irrefutable al testimonio del patrono sobre la ascendencia de la retribución convenida. Más tarde, las primeras leyes laborales de los países con economía de mercado remitieron esa y otras cuestiones en litigio a las pruebas que al respecto se aportaren. Los sistemas de orientación socialista siguieron, por su parte, enfoques distintos que incluso varían según la etapa que se considere. Un cambio radical se produce por lo común en la fase de transición de la economía de mercado al establecimiento del socialismo; en ella el procedimiento laboral se inclina a favor del trabajador, al tiempo que al patrono se le coloca en inferioridad de condiciones. En Cuba, por ejemplo, la Ley de Procedimiento Laboral de 11 de marzo de 1960 (que antecede en más de un año a la proclamación del Estado Socialista) procuró disminuir el prestigio y los atributos del patrono al hacerlos criminalmente responsables en caso de despido injustificado, requiriendo una fianza en caso de apelaciones y obligándolos a mantener o reponer en su puesto a los trabajadores declarados innecesarios o superfluos.

Esa orientación proobrerista cambia radicalmente cuando el socialismo se instala definitivamente en el país. En la propia Cuba, la Ley de Órganos de Justicia Laboral de Base de 1992, tuvo por objeto fortalecer la posición del administrador de empresa y llega a prescribir que salvo en casos de despido, los acusados de violar la disciplina laboral no tienen derecho a acudir al sistema de justicia laboral. Los trabajadores que son separados definitivamente de sus cargos o son degradados sí pueden reclamar ante el Tribunal Municipal Laboral, pero no tienen derecho a ser asistidos por letrados.

Orientación de la LOPT

Ninguna de esas medidas extremas figura en la ley venezolana. Mucho más mesurada y sobria que las precitadas leyes cubanas, la LOPT consagra la mayor parte de su articulado a la regulación detallada de los diversos aspectos de la organización y procedimientos de los tribunales del trabajo. Algunos puntos llaman no obstante la atención: 1) el hecho de que el fin de la ley no es impartir justicia sino “la protección de los trabajadores” (artículo 1); 2) la forma reiterativa en que el capítulo I de la ley hace referencia al propósito tutelar y favorable a los trabajadores que inspira la normativa en cuestión; 3) lo drástico de las medidas cautelares; y 4) la coincidencia de los rasgos anteriores con la circunstancia substantiva de haber Cuba y Venezuela dispuesto en tempranas fechas la inamovilidad de los trabajadores.

Son seis en efecto los artículos del capítulo I que se encargan de subrayar el propósito proteccionista. Uno de ellos confiere validez a la sentencia *extra-petita* en la que el juez del proceso ordena el pago de conceptos, prestaciones e indemnizaciones distintos de los solicitados (artículo 6). La sentencia deja así de ser congruente con la pretensión laboral y condena por ejemplo al pago de sumas mayores que las demandadas. Esta disposición se halla al parecer reñida con la que posteriormente declara nula la sentencia que contenga *ultra-petita* (artículo 160 inciso 4) y muestra un error de técnica que acentúa además la orientación original favorable al trabajador de la ley. En derecho procesal del trabajo se supone que la *ultra-petita* se refiere a cantidades y que la *extra-petita* corresponde a conceptos o materias distintos de los indicados en la pretensión original. El artículo 6 al aludir a conceptos, prestaciones e indemnizaciones distintos de los requeridos y luego al pago de sumas mayores que las demandadas, incluye las dos variantes, es decir, autoriza al juez a dictar fallos *ultra-petita* y *extra-petita*. Quienes redactaron la ley se olvidaron después de ese precepto y prohibieron la *ultra-petita*, lo que significa que la sentencia no puede condenar a pagos superiores a los requeridos, pero sí a decidir sobre conceptos o materias que no habían sido mencionados en la demanda. La prohibición de la *ultra-petita* impide exceder la suma reclamada en la demanda, pero la permisión de la *extra-petita* autoriza al juez a añadir otros conceptos con sus consiguientes efectos económicos,

razón por la cual no es dable colegir que se haya alterado la tendencia obrerista de la ley.

Otro artículo de las Disposiciones Generales acoge el principio *in dubio pro operario* en su sentido más amplio, es decir, escogiendo la norma más favorable al trabajador en caso de colisión entre varias normas y prefiriendo la valoración más favorable al trabajador en el supuesto de duda en la apreciación de los hechos o de las pruebas.

En América Latina, varios países, incluyendo Guatemala, Perú y la misma Venezuela, consagran incluso en sus Constituciones el principio de la interpretación más favorable al trabajador, si bien en Perú se reconoce sólo cuando la duda fuere insalvable. La doctrina discute también la procedencia de la extensión del principio "pro operario" a la apreciación de las pruebas. Una parte de ella acepta esa extensión en caso de auténtica duda en la valoración del alcance y significado de una prueba. "No para suplir omisiones pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso" (Plá Rodríguez, 1975:46). Otra parte sostiene que también en la litis laboral "se prueba o no se prueba. Si en determinado caso las pruebas fueran insuficientes, el resultado del fallo judicial debe ser desfavorable a quien incumbía el "onus probandi" (Pasco, 1997:67).

La ley venezolana hace extensivo el principio no sólo a la duda que pudiera existir sobre la apreciación de las pruebas, sino también de los hechos,

no sólo de los hechos que estime probados, sino en general de los antecedentes de hecho y circunstancias del caso.

Esta triple aplicación del principio “pro operario” -en las normas, los hechos y las pruebas- unida al poder discrecional del juez en la estimación de los hechos, y a la forma en que la ley ordena la estructura de la sentencia, abre la puerta al dictado de fallos sistemáticamente perjudiciales a la parte empresarial. La LOPT dispensa en efecto al juez de hacer referencia a una narrativa suficiente de los antecedentes de hecho y le autoriza a expresar sólo una síntesis “precisa y laconica” de los motivos de hecho y de derecho que sirven de base a la sentencia. Le faculta asimismo para “extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros”, disposición por demás insólita en el derecho comparado y lo suficientemente amplia como para producir consecuencias nocivas para una de las partes.

No es que se trate pues de impugnar el principio de interpretación favorable al trabajador consagrado en el inciso 3 del artículo 89 de la Constitución, sino de concebirlo en sus justos límites, evitando exageraciones que al llevarlo más allá de las normas legislativas y las pruebas practicadas, pudiera lesionar los intereses de la otra parte. La frase latina “Est modus in rebus” adquiere aquí actualidad: el exceso en todo es un defecto. En este caso, la extensión a los hechos, es decir, a lo sucedido, al asunto de que se trata, del principio pro operario pudiera conducir a afec-

tar la nota de imparcialidad que consagra el artículo primero de la ley y a generar encono y discordias en la práctica.

La inclinación obrerista de la ley que esas disposiciones reflejan se halla corroborada por las amplias facultades que se conceden al juez para disponer medidas cautelares. Un artículo de la audiencia preliminar y luego otro del procedimiento de ejecución, facultan al juez para acordar las medidas cautelares que considere pertinentes “a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión” (artículo 137). Se trata de una potestad discrecional que no tiene límites en cuanto a la naturaleza y alcance de los bienes o acciones afectados y que el artículo 184 refuerza otorgándole al juez el derecho a dictar “cualquier disposición complementaria dirigida a asegurar la efectividad y resultado de la medida que se hubiere decretado”. Concebida en esos términos, es claro que las cauciones dispuestas pueden llegar a mermar seriamente el patrimonio y capacidad de acción de la empresa de que se trate. Al juez sólo se le condiciona su poder cautelar a la previa petición de parte y a que exista *a su juicio* presunción grave (¿?) del derecho que se reclama.

Llevar a esos extremos la orientación obrerista de la ley pone en peligro la premisa de igualdad de las partes que se halla en la base de todo proceso contencioso. “Una cosa es -dice un autor español- que el juez no sea un mero espectador del proceso y pueda ordenar la subsanación de defectos, o que instruya a las partes sobre los presupuestos que condicionan la vali-

dez de un acto, y otra que se convierta en abogado de una de las partes” (Montero, 1987: 110). La recomendación que en tal sentido debería hacer la ley al juzgador para conjugar la igualdad de las partes con la tutela del trabajador no se encuentra en parte alguna de la LOPT.

Clasificación de los conflictos del trabajo

Dos grandes enfoques se han históricamente disputado la hegemonía en materia de clasificación de los conflictos del trabajo: aquel que distingue entre conflictos individuales y colectivos, y aquel que separa los conflictos de derecho de los económicos o de intereses. Aunque en la práctica es posible hablar también de conflictos latentes y abiertos, regulares e irregulares, son las dos primeramente citadas clasificaciones las que primordialmente se tienen en cuenta en las legislaciones. La primera clasificación, que remonta sus orígenes a los Conseils de prud’hommes franceses, ha sido aceptada en Brasil, Chile, España, México, Perú y otros países de Iberoamérica. La segunda, que es de origen más reciente, fue divulgada en los años 1936-1940 por la Organización Internacional del Trabajo y reconocida en 1967 por la Recomendación No. 130 sobre el examen de las reclamaciones, y en 1987 por el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo. Dicha clasificación ha sido acogida después por un número creciente de países.

La gran ventaja de esta última clasificación es que de ella se deriva una distribución lógica de las responsabi-

lidades atinentes a los órganos de solución pacífica de los conflictos laborales. Los conflictos que surgen con motivo de la interpretación o aplicación de una norma preexistente, es decir, los conflictos de derecho, corresponden a la jurisdicción del trabajo a la que le incumbe “decir” el derecho (juris-dictio). Los otros conflictos, que se plantean con motivo de la creación, revisión o extinción de una norma, principio o cláusula de una convención colectiva, caen bajo la competencia de los órganos de conciliación y arbitraje. Mientras que los conflictos de derecho dan lugar a una sentencia *declarativa*, los laudos o acuerdos que ponen fin a un conflicto de intereses tienen naturaleza *constitutiva*.

Aunque de la clasificación de los conflictos en individuales y colectivos dice Fernando Suárez que “es seguramente la más importante” (Suárez, 2000: 16) y Octavio Bueno que es la “summa divisio” (Bueno Magano, 1981: 816), lo cierto es que la otra mantiene su procedencia y que tiende hoy a producirse una fusión de las dos clasificaciones y a hablarse de conflictos individuales, colectivo-jurídicos y colectivos de intereses.

Tres países de la región (Colombia, El Salvador y Panamá) han tenido a bien recoger explícitamente la distinción entre conflictos jurídicos y de intereses. Colombia lo hizo en el Código Procesal del Trabajo y los otros dos en el sustantivo. La República Dominicana maneja también la clasificación pero desdobra la función de la jurisdicción del trabajo en tribunales de conciliación y tribunales de juicio. Chile entrega correctamente a los juz-

gados de letras del trabajo las cuestiones relativas a la interpretación o aplicación de las normas laborales y así lo hace también Argentina. Brasil creó en 1940 la justicia del trabajo, pero en este país los tribunales además de sus funciones jurisdiccionales se hallan investidos de facultades normativas (Costa, 1978: 30).

Enfrentada a esa tipología, ¿por cuál camino optó la LOPT? ¿Se siguió manteniendo la distinción de conflictos individuales y colectivos a la que aludía en 1990 el artículo 5 de la Ley Orgánica del Trabajo?

Un examen del precepto relativo a la competencia de los tribunales del trabajo muestra que en vez de afiliarse a una u otra clasificación, se quiso establecer un criterio novedoso y más bien casuístico que deseando cubrir el campo más amplio posible abre, sin embargo, la puerta a dudas y confusiones. De los cinco casos que según el artículo 89 se someten a los tribunales del trabajo, sólo dos son claros y específicos: el que se refiere a la calificación del despido o reenganche y el que trata de las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos constitucionales. Los otros tres son susceptibles de crítica por ser omisos o contradictorios.

Se habla primero, en efecto, de los asuntos contenciosos que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje, lo que parecería aludir a los conflictos que no son de intereses o económicos. Sin embargo, esta manera de fijar la competencia de los tribunales del trabajo debería tener como premisa la definición de los asuntos que corresponden a la conciliación y al arbitraje,

cosa que no se encuentra en parte alguna de la ley. Como todos los conflictos son por definición contenciosos y se carece de orientación para saber lo que por exclusión pertenece a la jurisdicción del trabajo, es claro que este primer criterio resulta insuficiente o nulo.

Una segunda referencia a los asuntos de carácter contencioso se relaciona con los que surgen con ocasión del “hecho social” del trabajo. Estas dos palabras que Rafael Caldera acuñó hace más de 60 años como la fórmula mágica que caracterizaba el trabajo asalariado de nuestros días, carecen en realidad de valor. Hechos sociales son casi todos los que componen el vivir cotidiano. El matrimonio, el divorcio, la delincuencia, las transacciones bursátiles, las elecciones y mil fenómenos más son hechos sociales. Que esta expresión inocua se siga empleando en la LOT de 1990, en la Constitución de 1999 y ahora en la LOPT de 2002 atestigua sólo la influencia que un pionero ilustre puede tener en el desarrollo de una disciplina.

El error alcanza aún mayores proporciones en el supuesto del inciso 5 del precitado artículo 29 que habla de los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con “los intereses colectivos o difusos”. El desacierto es aquí doble: por una parte son precisamente las afectaciones a los intereses colectivos los que en la mayor parte de los casos suscitan la intervención de los órganos de conciliación y arbitraje, no de los tribunales; por otra, introducir el término de intereses “difusos”, significa mencionar en la ley

una categoría de conflicto nunca antes reconocida en la legislación comparada del trabajo y decididamente difícil de identificar como asunto justiciable.

Composición de los tribunales del trabajo

La siguiente cuestión que se plantea al tratar de la organización de los tribunales fue su composición. ¿Se deberían integrar sólo con profesionales del derecho o deberían incluir también representantes clasistas? La cuestión tuvo importancia en las primeras etapas de la evolución de la jurisdicción del trabajo cuando aún no se habían delineado bien sus diferencias con los órganos de conciliación y arbitraje. Hoy se tiende a considerar que es sólo con respecto a estos últimos órganos que tiene sentido la incorporación de los representantes clasistas capaces de aportar conocimientos útiles sobre los elementos de hecho y las prácticas industriales que deberían tomarse en cuenta cuando se busca una composición de intereses. Trátándose en cambio de una controversia sobre la interpretación o aplicación de una norma (ya sea legal, convencional o contractual) en la que lo que se requiere es capacidad jurídica, incluyendo aptitud hermenéutica, es claro que son sólo los profesionales del derecho los que deberían intervenir.

La interpretación tiene sus técnicas: puede tratarse simplemente de una interpretación gramatical o lexicológica, pero puede ser también necesario acudir a la interpretación auténtica, o es posible que para desentrañar el sentido real de una norma haya que apelar a la interpretación teleológica

o a la histórico-evolutiva. Al juzgador le corresponde asimismo establecer prioridades en la aplicación de las fuentes del derecho y familiarizarse con la jerarquía normativa. En materia laboral tiene también la responsabilidad de decidir si resulta o no procedente invocar los principios de primacía de la realidad y razonabilidad (Plá Rodríguez, 1975: 46). Y sobre todo le hace falta disponer del buen juicio necesario para saber si es o no procedente impregnar su decisión del principio protector o pro operario y escoger en caso afirmativo si el mismo debe aplicarse en forma selectiva (dándole preferencia a una norma íntegramente frente a otra) o acumulativa (tomando las partes más favorables al trabajador de varias normas). Mas antes de aplicar esa regla le corresponde resolver si efectivamente se está o no frente a una situación dudosa o si se está o no en presencia de varias normas igualmente aplicables. Tales técnicas y decisiones requieren una formación profesional que sólo los abogados poseen.

La ley venezolana del 2002 no deja lugar a dudas sobre la integración exclusivamente letrada de los tribunales del trabajo. Tanto los jueces de primera instancia, como los miembros de los tribunales superiores y desde luego los que componen la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, deben ser "abogados de la República". Dicha condición se requiere también para los secretarios de los tribunales y hasta los miembros de la Junta de Arbitraje que las partes decidieran constituir. Cabe advertir que a diferencia de España, México y

Costa Rica, la LOPT no requiere que los jueces tengan especialización en derecho del trabajo, requisito que sí se exige para los árbitros, que no sólo deben tener esa especialización, sino ser “de reconocida competencia”.

Es así cómo se integra también la jurisdicción del trabajo en España, Portugal y la mayoría de los otros países de la región latinoamericana. España ensayó por algún tiempo con comisiones paritarias y jurados mixtos, pero se inclinó desde hace años por la jurisdicción especializada sin participación de los representantes clasistas. Brasil, que optó por la composición tripartita en sus *juntas de conciliação e julgamento* y en los tribunales regionales, es un caso “sui generis” por sus ya referidas funciones normativas y su parentesco con el sistema corporativo italiano. Sin tener esa razón de ser, en la República Dominicana los juzgados del trabajo se componen de un juez letrado y dos vocales escogidos de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores. No requiriéndose para estos últimos más que saber leer y escribir, no es fácil comprender hasta qué punto pueden contribuir a la eficaz solución de los conflictos que surjan con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo. Cuba es un caso aparte que muestra especial aversión a los profesionales del derecho, pues en los diversos órganos ensayados (comisiones de reclamo, consejos de trabajo y órganos de justicia laboral de base) sus miembros son representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa.

Vía ordinaria versus jurisdicción especial

Hay otro punto concerniente a la organización de los tribunales del trabajo en el que la ley venezolana se ha alineado junto a la mayoría de los países iberoamericanos. Me refiero a la identificación del órgano al que habrán de pertenecer los juristas encargados de resolver las controversias del trabajo. ¿Es aún válido y apropiado encauzar la solución de esos conflictos por la vía ordinaria, como hacen Italia, Japón y los Países Bajos, o se debería acudir al fuero especial?

Dos razones aconsejan no llevar los conflictos laborales a la jurisdicción ordinaria. El derecho del trabajo nació como una reacción frente al derecho civil y la jurisdicción ordinaria es básicamente la jurisdicción civil. Esta supone además una inversión de tiempo y dinero que el trabajador no está en condiciones de hacer. Obligarlo a enfrascarse en la complicada madeja de un proceso civil para reclamar salarios o prestaciones sociales de inmediata atención parecería injusto e inoportuno.

Los países latinoamericanos han optado en su gran mayoría por la vía de la jurisdicción especial. Mencionados por su nombre o identificados por su función, los tribunales del trabajo existen en una quincena de países (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) y eran ya objeto en 1949 de una publicación de la OIT que llevaba ese título. Ni el arbitraje privado tipo

“*grievance committee*” ha desempeñado un papel importante, ni tampoco han logrado arraigo en la región las juntas o consejos llamados a resolver lo que se conoce en el derecho norteamericano como prácticas desleales del trabajo.

La ley venezolana se adhiere a esa predominante tendencia y desde su primer artículo habla de una jurisdicción laboral *autónoma, imparcial y especializada*. Esta diáfana toma de posición no impide la solución no jurisdiccional, en este caso representada por la autocomposición producto de la conciliación y la heterocomposición establecida por el laudo arbitral. Este último deberá producir su fallo “conforme a los principios generales que orientan la ley de procedimiento” (Art. 143) Aunque igual salvaguarda no se dispone con respecto a la conciliación, cabe presumir que el juez del trabajo tendrá asimismo a su cargo una tutela judicial sobre el contenido del acuerdo. La LOPT dice que logrado el avenimiento, el juez dictará sentencia homologando el acuerdo de las partes, pero es claro que si éste contiene estipulaciones contrarias al derecho, un artículo precedente (el 5) le obliga a no perder de vista la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios acordados a favor de los trabajadores.

Competencia territorial, los dos jueces y sus funciones

La nueva organización de los tribunales del trabajo de Venezuela parece un tanto recargada y sin duda costosa. El sistema prevé la creación de tribunales del trabajo en cada circuito judicial, independientemente del grado de

desarrollo económico, número de empresas y densidad del sindicalismo. Se recordará que otros países de la región limitan el establecimiento de los tribunales a las zonas de mayor desarrollo industrial y/o de mayor concentración obrera. Donde no exista un número determinado de centros de trabajo que amerite la creación de un juzgado del trabajo, es la jurisdicción ordinaria la que se encarga de conocer los conflictos. Tal solución no está prevista en la LOPT.

La ley sí se ha hecho cargo, por el contrario, del problema de determinar el número de instancias. Se parte del principio de que una sola instancia es insuficiente e incluso peligrosa, si bien hay países que en aras de la rapidez establecen una instancia única. Poner en manos de un solo juez la decisión de asuntos que pueden ser complejos, o referirse a cuantiosas reclamaciones, no parece compatible con la seguridad jurídica ni con la respetabilidad del sistema. Prever la posibilidad de una apelación a un órgano colegiado infunde confianza y disminuye los riesgos de desacierto en los fallos. A este enfoque se adhiere la LOPT, si bien permite luego -al igual que hace España- un recurso de casación laboral admisible sólo contra las sentencias de segunda instancia que pongan fin al proceso cuyo interés principal exceda de 3,500 unidades tributarias y añade por último una posibilidad de control de la legalidad o recurso de revisión de aquellos fallos de los Tribunales Superiores del Trabajo que violenten o amenacen con violentar las normas de orden público. Dos instancias, una casación y una re-

visión, pueden estorbar y complicar la disposición de un caso en perjuicio de la celeridad prevista en el artículo 2.

La mayor complejidad se produce asimismo en la primera y segunda instancia en las que un tribunal que había sido calificado antes de unipersonal se escinde luego en dos jueces distintos: el Juez de Substanciación, Mediación y Ejecución, y el Juez de Juicio. Esta distinción significa un recargo de la burocracia judicial con sus consiguientes efectos sobre el erario público, que se acrecentará aún más con el ámbito nacional que habrá de tener el Servicio de Defensoría Pública de Trabajadores y la existencia de jueces suplentes.

El Juez de Juicio aparece así al final de la substanciación y luego de frustrada la mediación y no propuesto el arbitraje. Tendrá entonces la responsabilidad de oír los alegatos de las partes, disponer la práctica de las pruebas, escuchar las informaciones de expertos y peritos y ordenar de oficio cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad, todo ello en un mismo día, o a lo sumo en un plazo suplementario bastante perentorio.

A ese mismo juez que tan de improviso se le inserta en el fragor de la controversia, se le pide que una vez concluidas las pruebas se retire de la audiencia “por un tiempo que no excederá de 60 minutos” para que a su regreso pronuncie oralmente la sentencia. La brevedad y la oralidad se llevan así al extremo en términos que tienen pocos precedentes en la legislación comparada del trabajo.

La premura que la ley quiso así imprimirle al proceso laboral puede conducir en la práctica a decisiones festinadas e injustas. Algunas controversias particularmente difíciles y complicadas requieren *per force* un período de estudio y reflexión mucho mayor que una hora, no importa lo experimentado y sagaz que sea el magistrado.

Es posible que la razón por la cual la LOPT prefirió separar al juez del juicio de la fase anterior de substanciación y mediación se deba a que esta última actuación pudiera entrañar una sugerencia o propuesta del juez que toque al fondo de la litis planteada y en cierto modo prejuzgue su solución final. Tal problema no se habría planteado si en vez de la palabra mediación se hubiera usado el término conciliación. Mediación y conciliación no son por supuesto la misma cosa. En la mediación, el tercero que procura una solución pacífica asume un papel activo, formula sugerencias, propone transacciones y aclara el alcance de las leyes o convenios atinentes a la disputa. En la conciliación, el tercero se limita a exhortar a las partes a que lleguen a un entendimiento y a crear una atmósfera propicia al entendimiento. En tanto que sería inadecuado confiar la mediación al juez del juicio, éste puede muy bien intentar la conciliación, es decir, procurar la avenencia de las partes sin necesidad de anticipar elementos del fallo ni de hacer propuestas. El juez simplemente alentaría a las partes a reanudar la negociación, ponderando las ventajas de un acuerdo extrajudicial y actuan-

do como simple moderador y mantenedor del orden. Este tipo de conciliación previa al juicio es común a muchos países, incluyendo España, Brasil, Costa Rica, El Salvador, República Dominicana, Perú y Panamá.

Aunque la conciliación judicial puede ser útil en la medida en que sirva para suplir falta de conocimientos, disipar dudas y proveer un ambiente neutral y sereno, en la práctica de América Latina muchos trabajadores prefieren acogerse a la extraoficial conciliación administrativa, que en casos urgentes ofrece el Ministerio del Trabajo y que resulta más expeditiva e informal. En materia de conflictos de derecho, esta intervención del Ministerio del Trabajo representa, sin embargo, un quebranto del principio de separación de poderes.

Los principios del procedimiento laboral

Un cuerpo de doctrina firmemente establecido ha ido identificando los principios que deben regir el procedimiento laboral. Se procedió primero a tomar del procedimiento civil las reglas básicas de contradicción, publicidad e impulso inicial de parte. Pronto, sin embargo, los propulsores de un procedimiento laboral distinto comenzaron a postular principios que se oponían a los del derecho procesal tradicional. Aunque algunos autores llegaron a proponer 22 nuevos principios, la elaboración fue en realidad gradual y son muchas las leyes que prefieren ser parcas al respecto.

La nueva ley venezolana contiene la más completa enunciación de principios procesales que hasta ahora se

había hecho en América Latina. Nada menos que diez principios se hallan consagrados en el artículo 2: uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad. Otros artículos del capítulo I se refieren al impulso procesal de oficio, al carácter tutelar de las leyes sociales, a la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios acordados, a la índole contradictoria del proceso y a la posibilidad de aplicar por analogía otras disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico. En suma, una quincena de principios, si bien los de brevedad y celeridad son en el fondo el mismo.

Una cosa es, sin embargo, enunciar principios y otra reflejarlos debidamente en el articulado posterior. Es aquí donde se advierten excesos y omisiones. La oralidad, por ejemplo, se plasma de manera harto prolija en el capítulo II de la audiencia preliminar y en el IV del procedimiento de juicio. Se permite la presentación oral de la demanda, y es también de forma oral tanto la audiencia preliminar como la sentencia relativa al desistimiento. También se resuelven en forma oral todos los vicios procesales que se hubiesen detectado. Diez veces se prescribe la oralidad en el procedimiento de juicio, en el que se prohíbe expresamente la presentación o lectura de escritos y se autoriza al juez a pronunciar oralmente la sentencia. La oralidad predomina también en la segunda instancia, desde la audiencia oral hasta la sentencia que se pronuncia asimismo en esa forma. El debate

y la sentencia son igualmente orales en el recurso de casación laboral.

Esa consecuente falta de constancias escritas, unida al margen de discrecionalidad de que dispone el juez, pudieran colocar en situación precaria al demandado y hacer difícil su contestación y la presentación de los recursos. Es verdad que con respecto a la apelación, la ley en una interesante muestra de modernización dispone la reproducción audiovisual de la audiencia de primera instancia y su envío en cinta o medio electrónico al tribunal superior. Si tal requisito se cumple, la LOPT habrá abierto nuevos rumbos al procedimiento laboral. Si no fuere así, el exceso de oralidad constituiría un peligro para la más eficaz e imparcial administración de justicia.

También la celeridad se recoge a veces en forma plausible y otras de manera exagerada. Es laudable, por ejemplo, lo dispuesto en el Título V sobre los lapsos y días hábiles, y en especial la facultad que se confiere al juez para fijar plazos en ausencia de regulación legal siempre que estén “conformes con el principio de celeridad procesal” (Art. 65). Es en cambio exagerada la premura de los plazos perentorios que se fijan para dictar sentencia. Tal como se advirtió antes, los 60 minutos que como máximo concede el artículo 158 para dictar sentencia, representan a todas luces un término demasiado corto y drástico. También lo es la obligación que con referencia a la Sala de Casación Social le ordena dictar sentencia “en forma oral e inmediata” (Artículo 174) Es verdad que en ambos casos se permiten prórrogas

excepcionales, pero éstas son también perentorias y sobre ellas gravita de una parte la inflexible amenaza de destitución que se cierne sobre el juez que no decida la causa “dentro de la oportunidad establecida por la ley” y de otra, la exigencia de repetir el debate oral en caso de que el juez no decida la causa inmediatamente. Dado que la ley no fija plazos para la celebración de este nuevo debate oral, es claro que ese silencio pudiera entrañar una negación del propósito de brevedad.

La inclinación obrerista de la ley pudiera inducir a pensar que el principio de gratuidad tendría una aplicación especial a favor de los trabajadores, pero no es así. La prohibición de cobrar tasas, aranceles u otros derechos que la ley establece con respecto a los tribunales, registradores y notarios públicos se hace extensiva a las dos partes involucradas en una demanda laboral, y las costas deberán pagarse por la parte vencida en el proceso, sea éste empleador o trabajador. Se eximen únicamente de ese pago los trabajadores que devenguen menos de tres salarios mínimos. Esto significaría una mezquina consagración del principio si no fuera por la creación de la Defensoría Pública de Trabajadores, cuya organización y funcionamiento se remiten a la Ley Orgánica sobre la Defensoría Pública. Habrá pues que esperar a que se defina en qué términos y con cuáles alcances dicha ley consagre el derecho a la defensa gratuita. Cabe suponer que en el futuro el derecho a la justicia gratuita comprenderá el asesoramiento, defensa y representación gratuita por

abogados y procuradores, pero quedará fuera de la gratuidad lo que otras legislaciones disponen con respecto a la exención de la condena en costas.

A los principios de inmediación y concentración se opone la propia estructura del sistema jurisdiccional. En vez de un juez del trabajo que sea rector del proceso y encargado de juzgar y sentenciar, como se hace en otros países, la LOPT divide las atribuciones procedimentales de las referidas al fondo de la cuestión, creando así una dualidad de jueces. Esta dualidad y la división del proceso en dos fases no parecen favorecer “la relación directa y personal del juez con las partes de modo que los actos procesales básicos -salvo la demanda- se realicen en presencia del juez que va a sentenciar” (Suárez, 2000: 137). Tampoco se presta debida atención al principio de concentración “que significa que el proceso laboral tenga lugar en una serie de actuaciones que se suceden sin solución de continuidad y sin plazos que lo interrumpen” (Ídem, p.138) preceptiva que difícilmente pueda conciliarse con un sistema que ordena una audiencia preliminar presidida por un juez y un procedimiento de juicio “presidido personalmente” por otro juez, el de juicio. Mientras este último espera, el otro se encarga de cumplir ciertas obligaciones que, salvo la mediación y su misión de resolver los vicios procesales que se hubieran detectado, son en verdad poco gratificantes. Y, sin embargo, esa misma función rutinaria puede afectar o hacer innecesaria la acción del otro juez.

El requisito de la publicidad admite por su parte serias excepciones, no

sólo por ser privada la audiencia preliminar sino por la facultad conferida al juez o tribunal de celebrar los actos del proceso a puertas cerradas, cuando a su juicio concurran “razones de seguridad, moral o protección de la personalidad de alguna de las partes” (Artículos 4 y 129). Las salvedades son como se ven tan amplias que por ellas puede escaparse toda la validez del principio.

La uniformidad es desde luego consecuencia del carácter general, constante e invariable que debería tener la aplicación de toda ley. No hace daño, sin embargo, reiterar esa nota, dadas las irregularidades que a menudo se presentan en la práctica judicial de muchos países. Son asimismo positivos otros dos recordatorios que contiene la ley, a saber, el del impulso procesal de oficio, que procura imprimirle dinamismo y dirección adecuadas al proceso, complementando el carácter rogado del juicio civil y el de la búsqueda de la equidad como variante social de la justicia conmutativa y distributiva.

Un punto final que procede acreditar a la ley venezolana es haber incluido un capítulo sobre la litis consorcio. En una materia donde abundan los conflictos colectivo-jurídicos y en la que un conflicto individual puede convertirse en una controversia susceptible de afectar toda una clase, parecía oportuno reconocer la posibilidad de hacer uso de una institución que remeda el “*class action*” del derecho norteamericano.

Hay pues aciertos e inconsistencias en la incorporación al procedimiento de los principios que se supone iban a

orientar las actuaciones del juez del trabajo. El problema mayor tal vez reside, sin embargo, en la omisión del principio que mejor se acomoda a las características del proceso laboral, que es el de la sencillez. Nueve títulos, 34 capítulos y 207 artículos constituyen una lectura demasiado gravosa para el obrero común de Venezuela. Dos instancias, una casación, un recurso de control de la legalidad y otro de amparo laboral podrán ser muy convenientes para los abogados laboristas, pero su eficacia práctica como medio de defensa y protección de los trabajadores es por lo menos cuestionable.

Referencias Bibliográficas

- BUENO MAGANO, Octavio. "Clasificación de los conflictos del trabajo". En: **El derecho laboral en Iberoamérica**. México: Trillas. 1981. p. 816.
- COSTA COQUEIJO. **Deleito judiciario do trabalho**. Río de Janeiro: Forense. 1978. p. 30.
- LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO. Gaceta oficial N° 37.504 de 13 de agosto de 2002.
- MONTERO AROCA, J. "Las partes en el procedimiento laboral". En: **Puntos críticos en materia de procedimiento laboral**. Madrid: CEOE. 1987. p. 110.
- OIT. **Tribunales del trabajo en América Latina**. Ginebra. 1949.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Fundamentos del derecho procesal del trabajo**. Lima: Aele. 1997. p. 16.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: Biblioteca de derecho laboral. 1975. p. 46.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando. **Derecho del trabajo. Los conflictos laborales y su solución**. Madrid: UNED. 2000. p. 16.