

La mediación y la celeridad en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana

José Leonardo Carmona García*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La mediación y la celeridad en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana* III. *Procedimiento en primera y segunda instancia en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana.* IV. *Elementos que han contribuido a la mediación.* V. *Elementos que han contribuido a la celeridad.* VI. *Beneficios para la sociedad Venezolana la entrada en vigencia de la Ley.* VII. *Conclusiones.*

I. Introducción

En Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 le ordenó a la Asamblea Nacional que dentro del primer año de su instalación promulgara una Ley Orgánica procesal del Trabajo, que garantizara una jurisdicción laboral autónoma y especializada, inspirada en los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

Como consecuencia de dicho mandato Constitucional, los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (Sala creada por la misma Constitución de 1999) elaboraron un proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo que luego de ser discutida por la Comisión de desarrollo permanente y por la plenaria de la Asamblea Nacional se convirtió en la vigente la Ley Orgánica Procesal del Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002 — con una vacación legal de un año.

*Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del Estado Táchira, Venezuela.

Dicha Ley privilegió la mediación como estructura fundamental del proceso y diseño un procedimiento expedito y oral que garantizara la celeridad procesal, respetando el debido proceso y el derecho a la defensa como garantías consagradas en la Carta Magna.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, fue redactada por laboristas venezolanos, quienes aun cuando tomaron instituciones importantes de otras normas procesales, innovaron con un procedimiento que en la práctica ha sido efectivo en cuanto a elevados índices de mediación y celeridad procesal se refiere.

Con el presente trabajo se pretende analizar los elementos contenidos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que en criterio del autor han sido fundamentales para lograr importantes índices en mediación, así como aquellos que han sido determinantes en lograr la celeridad procesal y con datos estadísticos demostrar los beneficios que ha representado para la sociedad tachirense y venezolana en general, la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

II. La mediación y la celeridad en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana.

El desarrollo del derecho procesal del trabajo en Venezuela, demuestra que hasta la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en Agosto de 2003, no podía hablarse en puridad de una justicia laboral autónoma y especializada, que garantizara la protección del trabajador en los términos y condiciones establecidos en la Constitución Nacional y en la legislación laboral; pues aun cuando el 16 de agosto de 1940, se dictó la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, que estableció por primera vez una jurisdicción laboral autónoma y especializada, esta aspiración no pudo materializarse totalmente, por cuanto la remisión a la aplicación supletoria del procedimiento ordinario, previsto en el Código de Procedimiento Civil vigente para entonces, trajo consigo el entramamiento del procedimiento laboral y la prolongación exagerada de los juicios del trabajo. Adicionalmente a ello, no se crearon suficientes tribunales con competencia exclusiva en materia laboral; por el contrario, la mayoría de los tribunales del país tenían competencias múltiples incluyendo la del trabajo.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo vino a representar una respuesta a la urgente y necesaria transformación de la administración de justicia en Venezuela y en particular de la justicia laboral.

Luego de nueve años de su entrada en vigencia en algunos Estados del país y ocho años en el Estado Táchira (por cuanto la misma Ley previó la posibilidad de en-

trar en vigencia parcialmente en aquellos Estados en que las condiciones estuvieran dadas), los tribunales del trabajo de todo el territorio nacional, según cifras publicadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, han logrado mantener un porcentaje de mediación superior al 85% de las causas que ingresan a cada uno de los tribunales del trabajo del país. Dicho porcentaje de mediación es superior al porcentaje de mediación logrado en el área laboral en países denominados del primer mundo como Suiza, Alemania y Estados Unidos cuyos porcentajes de mediación no superan el 65% de las causas.

Es importante destacar que ese porcentaje de mediación, constituye una mediación tutelada por los órganos del Estado venezolano especializados en materia laboral, pues si bien, en algunos países existe un elevado índice de conciliación, dichas conciliaciones se realizan de manera privada sin la tutela de los órganos del Estado, motivado a la ausencia de respuesta inmediata por parte de estos, lo que conlleva a los trabajadores a suscribir acuerdos en términos muy desfavorables pero que les representan un ingreso de dinero necesario para la alimentación y subsistencia de su familia.

Legisladores y doctrinarios laboristas de Latinoamérica y del mundo, han sido atraídos por este éxito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo tanto en materia de mediación como en celeridad y ello, ha conllevado al estudio y análisis del proceso diseñado en la referida ley Venezolana, por eso, antes de enumerar y desarrollar los elementos que han contribuido a la mediación y a la celeridad procesal, es necesario exponer de manera sucinta primeramente el procedimiento consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en primera y segunda instancia.

1. El procedimiento en primera y segunda instancia consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

El procedimiento en primera instancia consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tiene dos fases: una primera fase de sustanciación y mediación y una segunda fase de juicio o de cognición.

La primera fase —de sustanciación y mediación— tiene como momento estelar la audiencia preliminar que es de carácter privado, se celebra ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución (unipersonal) al décimo día hábil siguiente a la notificación del demandado, tiene una duración máxima de cuatro meses y tiene como propósito principal la autocomposición del proceso mediante la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos —conciliación y mediación.

La segunda fase —de juicio— tiene como momento estelar la audiencia de jui-

cio, que es oral y pública, se celebra en aquellos procesos en los que las partes luego del agotamiento de la audiencia preliminar, no logran un acuerdo que le ponga fin a la controversia y es la audiencia en la que se materializa la fase de cognición y los principios de inmediatez, concentración y oralidad, pues allí se oyen los alegatos y defensas de las partes de manera oral y en presencia del Juez, se evacúan las pruebas de ambas partes, se controlan dichas pruebas y se dicta una sentencia de manera oral.

La fase de sustanciación y mediación se inicia con la interposición de una demanda de manera escrita, que es distribuida entre los Jueces de sustanciación, mediación y ejecución de la Circunscripción Judicial, quienes una vez recibida deben o bien dictar un despacho saneador a través del cual le ordenan al demandante subsane la demanda o bien admiten la misma cuando consideren que no adolece de vicio alguno.

En el supuesto en que se admita la demanda, se debe ordenar el emplazamiento del demandado para que comparezca a la celebración de la audiencia preliminar, que se realizará al décimo día hábil siguiente a que conste en el expediente su notificación.

Una vez llegada la fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar, puede ocurrir que el demandante no comparezca, en cuyo caso opera el desistimiento del procedimiento y debe esperar 90 días continuos como sanción para volver a demandar. Si es el demandado quien incomparece los efectos para él serán letales por cuanto deberá dictarse una sentencia por admisión de hechos, a través del cual el Juez mediador tiene por admitidos los hechos y debe encuadrar dichos hechos en la procedencia o no en derecho de la pretensión.

Si llegada la fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar, comparecen ambas partes, lo primero que deben hacer las partes es presentar sus escritos de promoción de pruebas, pues es la única oportunidad para que las partes promuevan de manera preclusiva las pruebas que tengan como sustento de sus afirmaciones. Dicha audiencia tiene una duración máxima de cuatro meses. Si transcurrido ese lapso o antes, el Juez mediador considera que dicha causa no se logrará mediar, debe declarar finalizada la audiencia y permitir al demandado dar contestación a la demanda interpuesta en su contra, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización de dicha audiencia.

Una vez que el demandado contesta la demanda, el Juez mediador al sexto día hábil siguiente de la finalización de la audiencia preliminar, remite el expediente al Juez de Juicio.

Una vez que el Juez de Juicio recibe el expediente, se inicia la segunda fase del procedimiento en primera instancia, la fase de juicio y debe el Juez de Juicio dentro

de los cinco días hábiles siguientes a su recepción proceder a providenciar (admitir o inadmitir) las pruebas promovidas por las partes al inicio de la audiencia preliminar y fijar fecha y hora para la celebración de la audiencia de juicio oral y pública que deberá realizarse dentro de los treinta hábiles siguientes a la fecha de dicho auto.

Llegado el día y la hora para la celebración de la audiencia de juicio oral y pública, el Juez oír los alegatos y defensas de ambas partes, procederá a la evacuación de las pruebas —documentales, testimoniales, periciales, entre otras— y finalizado el debate probatorio tendrá un lapso máximo de 5 días hábiles para dictar el dispositivo del fallo, debiendo publicar el texto íntegro de la sentencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que dicta el dispositivo del fallo.

Contra esa decisión, puede la parte perdedora apelar en ambos efectos —suspensivo y devolutivo— ante el Juez Superior del Trabajo —especializado y unipersonal— dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se publica el fallo. Una vez que el Juez Superior recibe el expediente fija fecha y hora para la celebración de la audiencia de apelación, en la que se oírán los argumentos de la parte recurrente y se dictará el dispositivo del fallo en un lapso máximo de 5 días hábiles, debiendo publicar el texto íntegro de la sentencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que dicta el dispositivo del fallo.

Contra esa decisión, se podrá interponer recurso de casación ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia o recurso de control de legalidad ante dicha Sala cuando la cuantía no alcance para acudir a la Casación.

Esta estructura procedimental ha permitido una mediación que supera el 85% de las causas ingresadas y una celeridad procesal que en promedio logra la resolución de las controversias en primera y segunda instancia en seis meses. Es por ello, que luego de exponer brevemente el procedimiento en primera y segunda instancia, es necesario entrar a analizar los elementos que han contribuido a la mediación y a la celeridad.

2. Elementos que han contribuido a la mediación en el proceso laboral Venezolano

Son muchos los factores a los que se le puede atribuir el éxito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en materia de mediación en el esquema procesal antes identificado, sin embargo, es importante destacar siete de ellos:

A. La existencia de dos tribunales en primera instancia, uno en funciones de Sustanciación y Mediación y otro en funciones de Juicio

Para algunos procesalistas, el hecho que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo haya creado dos Tribunales con dos jueces distintos en la fase de primera instancia, viola el principio de la jurisdicción perpetua, sin embargo, en la práctica ha constituido un elemento fundamental para el éxito de esta Ley.

La existencia de dos Jueces en primera instancia, uno dedicado única y exclusivamente a mediar y el otro a decidir, permite que el Juez Mediador actúe con amplias facultades para lograr el acuerdo entre las partes y en ese sentido, puede sostener reuniones a solas con alguna de ellas, sin que eso lo haga incurrir en causal de recusación alguna. Igualmente en razón que el Juez Mediador no va a ser en definitiva quien resuelva la controversia en fase de cognición, puede emitir pronunciamientos sobre el fondo de la controversia sin que ello lo haga incurrir en causal de recusación alguna, pues no es en definitiva quien va a decidir el fondo de la controversia.

En algunos países latinoamericanos como Colombia, se han aprobado reformas a las leyes procesales en materia laboral con el ánimo de incrementar los índices de conciliación, sin embargo, en la reforma procesal contenida en la Ley 1149 del 13 de julio de 2007, aun cuando se diferenció dentro del proceso en primera instancia una fase de conciliación y otra de cognición, no se ha logrado conseguir incrementar los índices en conciliación significativamente, pues el mismo juez ante quien se desarrolla la fase de conciliación es el mismo ante quien se desarrolla la fase de cognición, es decir, el mismo juzgador que concilia es el mismo juzgador que decide la controversia, ello lo convierte en un mero espectador que no puede ni sostener reuniones a solas con alguna de las partes, ni emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia (en la fase de conciliación), ni proponer acuerdos pues ello le haría incurrir en una causal de recusación; en definitiva, se encuentra de manos atadas para lograr la mediación o conciliación entre las partes.

De allí, que se le denomine en dicha Ley colombiana fase de conciliación en contraposición a la fase de mediación, pues el juez conciliador a diferencia del juez mediador no puede proponer acuerdos a las partes ni ser proactivo para lograr la mediación, sino simplemente debe limitarse a facilitar a las partes un ambiente propicio para que se den un acuerdo ellos mismos.

En Venezuela por el contrario, la existencia de un juez con facultades únicamente para mediar, ha permitido mantener índices de mediación superiores al 85% de las causas que ingresan diariamente a los tribunales laborales, índice muy superior al previsto por los proyectistas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, quienes previeron un porcentaje de mediación equivalente al 75% de las causas que ingresaran a los tribunales laborales.

Es de destacar que como consecuencia de dicha previsión en cada Circunscrip-

ción judicial del país, donde existe una Coordinación del Trabajo o Circuito, la proporción en cuanto a la cantidad de Tribunales, se puede observar que es significativamente superior el número de Tribunales de Mediación con respecto al número de Tribunales de Juicio, en tal sentido, por cada 3 ó 4 tribunales de mediación existe un tribunal de juicio (todos unipersonales), pues se previó que sólo un 25% de cada 100 expedientes fuesen remitidos a la fase de juicio.

B. La exigencia que las pruebas deban promoverse de manera preclusiva en la Audiencia Preliminar ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución

El orden procesal tradicional de los procedimientos ordinarios es el siguiente: se inician con la activación del aparato jurisdiccional mediante la interposición de una demanda; luego de su admisión, se notifica y se le concede al demandado un lapso para dar contestación a dicha demanda —momento en el que se traba la *Litis*— y posteriormente se inicia la fase probatoria —promoción, admisión y evacuación—.

En la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se invirtió dicho orden procesal pues el proceso se inicia con la interposición de la demanda luego de su admisión, se notifica al demandado para su comparecencia a la audiencia preliminar, momento en el cual deben ambas partes presentar sus escritos de promoción de pruebas y finalmente de no lograrse un acuerdo durante dicha audiencia, que le coloque fin a la controversia, debe continuarse el procedimiento, y en consecuencia debe el demandado dar contestación a la demanda interpuesta en su contra dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización de la audiencia.

Esta inversión del orden procesal fue muy criticada por los procesalistas durante el periodo de discusión, aprobación y entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sin embargo, en la práctica ha constituido uno de los elementos fundamentales que ha contribuido al éxito de la Ley en materia de mediación, pues debiendo las partes promover de manera preclusiva todas sus pruebas durante la audiencia preliminar, permite al Juez mediador (aun cuando no es él quien va a admitir, ni ante quien se van a presentar dichas pruebas, ni quien en definitiva va a valorarlas) orientar al trabajador y al empleador a llegar a un acuerdo utilizando para ello, dicho material probatorio incorporado al proceso.

C. La duración de la Audiencia Preliminar (cuatro meses)

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, consagra cuatro meses como tiempo máximo de duración de la audiencia preliminar, es decir, tal como lo señala Villasmil

(2003:57), la audiencia preliminar constituye un estado y no un acto del proceso.

El tiempo de duración de cuatro meses, ha permitido en la práctica que causas que en las primeras audiencias parecen irreconciliables luego de tres o cuatro prolongaciones de la audiencia preliminar, se logran bajar las tensiones y las presiones y facilitan la concreción de un acuerdo que pone fin a la controversia.

Para algunos, los cuatro meses son excesivos, sin embargo, es necesario señalar, que dicho período constituye un límite máximo discrecional para el Juez mediador, es decir, que no necesariamente debe el Juez agotar en su totalidad dichos cuatro meses, pues el Juez mediador es libre en disponer inclusive en una primera audiencia que la causa no se puede mediar y remitirla de manera inmediata al Juez de Juicio.

En algunos países de la región como Argentina, la conciliación se realiza en una sola audiencia, impidiendo que el tiempo se encargue de crear las condiciones emocionales necesarias para facilitar el acuerdo entre las partes. En Venezuela, el tiempo de cuatro meses consagrado en la ley como máximo de duración de la audiencia preliminar, ha facilitado la consecución de altos índices en materia de mediación, evidencia de ello, lo constituye el hecho que según datos suministrados por la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira de 5240 expedientes en los que se ha logrado una mediación solo en un 24,23 % de ellos, el acuerdo entre las partes se ha logrado en la primera audiencia preliminar o de instalación y el 75,77% restantes en las prolongaciones de la audiencia preliminar.

D. Comparecencia obligatoria de las partes a la Audiencia preliminar

Es necesario comenzar señalando que en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, lo obligatorio no es mediar, lo obligatorio es comparecer a la audiencia preliminar, es decir, la comparecencia a la audiencia preliminar ante el Juez mediador impone a ambas partes una carga procesal.

Para el demandante, de no comparecer a la audiencia preliminar o a cualquiera de sus prolongaciones, se declarara el desistimiento del procedimiento y se le impondrá como sanción la perención, es decir, deberá esperar noventa (90) días continuos para interponer nuevamente su demanda.

Para el demandado que no comparece a la audiencia preliminar, los efectos son más drásticos y es que opera la declaratoria de presunción de admisión de hechos, es decir, el Juez de Sustanciación y Mediación, deberá de manera inmediata dictar sentencia en base a dicha presunción de admisión de hechos que es absoluta (no admite prueba en contrario). En tal sentido, debe el Juez mediador dictar sentencia conforme a derecho, vale decir, presumir como admitidos los hechos señalados en el escrito

de demanda ajustando dicha presunción a la procedencia en derecho de los conceptos reclamados; sin que el demandado tenga oportunidad posteriormente a promover o evacuar ningún medio probatorio en su defensa relacionado con el fondo de la controversia. En todo caso, el demandado podrá promover medios probatorios dirigidos a demostrar las causas extrañas no imputables que le impidieron su comparecencia a la audiencia preliminar, pero nada para enervar la pretensión del actor.

Sobre la comparecencia obligatoria a la audiencia preliminar, debe señalarse que en las Universidades venezolanas, históricamente la formación del abogado va dirigida más a formar al profesional del derecho para litigar que para mediar, evidencia de ello, es que de una revisión de los programas de estudios de las facultades de derecho del país, difícilmente exista una cátedra que tenga por objeto formar o capacitar a los estudiantes de derecho en la actividad de conciliar y mediar. Por ello, si en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no se hubieren consagrado dichas consecuencias procesales para la incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar, la referida audiencia se hubiere constituido en un saludo formal a la bandera, es decir, una fase procedimental inadvertida en el proceso laboral venezolano, pues quizás poco hubieren comparecido las partes a dicha audiencia.

Evidencia de lo antes expresado, lo constituye el hecho que en el Código de Procedimiento Civil venezolano, existe una audiencia de conciliación en el procedimiento de divorcio, cuyos efectos para la incomparecencia de las partes no son tan graves como los consagrados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ello en la práctica, ha representado que los índices de acuerdos en dicha fase conciliatoria, sean mínimos comparativamente con los acuerdos logrados en los tribunales laborales luego de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, donde las consecuencias para la incomparecencia de las partes son graves.

E. Durante la Audiencia Preliminar en la fase de mediación no se discuten las costas procesales

La condenatoria en costas procesales, tiene como fundamento que una de las partes haya resultado totalmente vencedora y la otra totalmente vencida en el proceso, por consiguiente, para que surja el derecho de cobrar las referidas costas procesales, es necesario que el Juez de Juicio emita una sentencia que quede definitivamente firme luego que las partes ejerzan los correspondientes recursos procesales, por ello, si el fin principal de la audiencia preliminar es lograr un acuerdo entre las partes que ponga fin a la controversia, no puede permitirse la discusión de costas procesales durante la audiencia preliminar, pues de concretarse el referido acuerdo no habrá vencedores ni

vencidos totalmente. Este elemento ha facilitado significativamente la mediación en el proceso laboral venezolano.

F. En materia laboral en la gran mayoría de los procesos, la pretensión del demandante la constituyen obligaciones dinerarias

A diferencia de otras áreas del derecho como la materia penal o de protección de niños, niñas y adolescentes, en las que se discuten obligaciones y sanciones de otra naturaleza, en materia laboral la gran mayoría de los procesos intentados por los trabajadores pretenden el pago de determinadas obligaciones pecuniarias lo que facilita la concreción de los acuerdos entre las partes.

G. Posibilidad de suscribir acuerdos parciales, que liberan el camino para un acuerdo final

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, permite a los Jueces mediadores, suscribir acuerdos parciales en cada una de las prolongaciones de la audiencia preliminar, con la finalidad de ir depurando el proceso y liberando el camino para un acuerdo final, esta facultad bien canalizada puede facilitar significativamente la mediación.

Analizados como fueron siete elementos que han contribuido a la mediación, es necesario analizar ahora siete elementos que han contribuido a la celeridad en el proceso laboral Venezolano.

III. Elementos que han contribuido a la celeridad en el proceso laboral Venezolano

Cuando se elaboró el proyecto de lo que sería la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana, la comisión encargada de ello, luego de realizar una revisión del estado de las causas existentes en los diferentes tribunales laborales del país, constató que existían cuatro momentos que retardaban significativamente los procesos judiciales y esos momentos son los siguientes:

a. *Dificultad en lograr la citación personal del representante de la empresa.* La citación consagrada en la Ley Orgánica de Tribunales y procedimiento del Trabajo era de carácter personal, es decir, tenía que practicarse directamente en la persona del representante de la empresa o en su defecto quien tuviera estatutariamente facultades para darse por citado, en tal sentido, ante la complejidad de ubicar al representante de la empresa por parte del funcionario del tribunal encargado de

practicar dicha citación, por cuanto en algunas oportunidades no se encontraban en la sede de la empresa o evitaban de manera intencional ser citados, debía el demandante solicitar la citación por carteles, procedimiento engorroso y escrito que dilataba el proceso significativamente, pues luego de practicarse dicha notificación por carteles, si el representante no comparecía al tribunal, debía designarse un defensor *ad litem*, quien debía ser notificado igualmente por escrito, luego debía aceptar tal designación y posteriormente ser juramentado; en algunos casos, luego de negarse el defensor a aceptar la designación, debía designarse a otro y en algunas oportunidades hasta tres o cuatro defensores para que finalmente el último aceptara. En esta etapa de citación, podía el proceso permanecer un lapso de uno, dos y hasta tres años.

- b. *La incidencia de cuestiones previas.* En el procedimiento consagrado en la Ley Orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo, existía una incidencia dentro del proceso, denominada cuestiones previas y lo constituían aquellas excepciones dilatorias o perentorias, que podía oponer el empleador antes de contestar la demanda, para que fuesen resueltas por el Juez de la causa, antes de proceder a dar contestación a la demanda interpuesta en su contra.

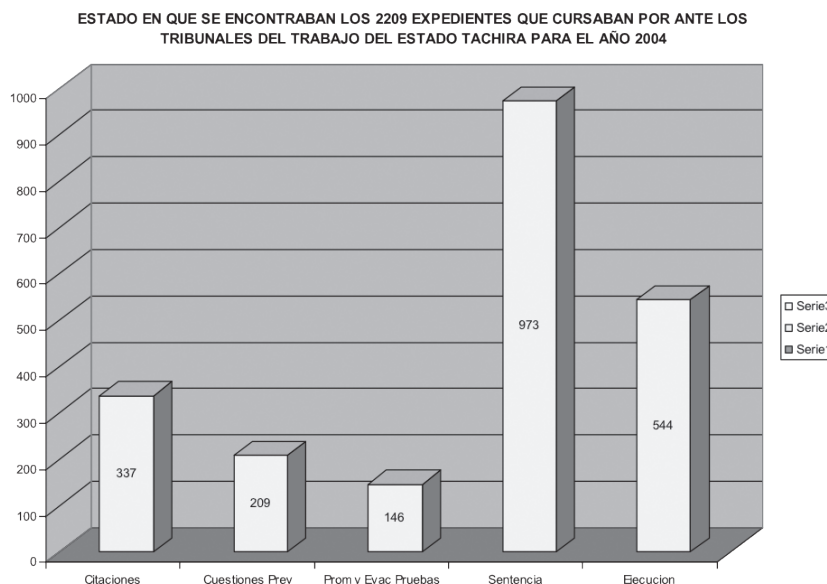
El procedimiento de cuestiones previas establecía la posibilidad de la apertura de una articulación probatoria a los fines de decidir dichas excepciones y en la práctica la incidencia de cuestiones previas, podía tardar en ser decidida uno, dos y hasta tres años.

- c. *Cantidad de notificaciones en el proceso.* En el procedimiento consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se estableció la obligación del tribunal de notificar por escrito a las partes de cualquier incidencia en el proceso; en tal sentido, en los procesos judiciales, los funcionarios de los tribunales laborales destinaban tiempo y recursos importantes agotando dichas notificaciones, por ejemplo: cuando un Juez salía de vacaciones y asumía un Juez temporal debía notificarse a las partes del abocamiento del juez temporal, posteriormente cuando regresaba el juez titular debían notificarse nuevamente a las partes del abocamiento del juez titular. De la misma manera, a los testigos y expertos debía liberarse boleta de notificación para su comparecencia al tribunal y a las partes de cualquier decisión definitiva o interlocutoria que se dictara, tales como: negativa de una medida cautelar, tacha de instrumentos o cualquier otra naturaleza debía notificarse a las partes. Tales notificaciones excesivas ocasionaban que los procesos se dilataran, pues los lapsos debían comenzar a correr a partir de la materialización de las mismas.

- d. *En la etapa de sentencia, los procesos permanecía tiempo considerable.* En el procedimiento consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, si bien la sustancia-

ción (en teoría) era rápida porque en la práctica realmente era sumamente lenta, la etapa de sentencia servía como un embudo en el que quedaban represadas las causas, es decir, era tal el volumen de procesos que se encontraban en etapa de sentencia que con el trabajo que le imponía a los Jueces la sustanciación de los procesos y actividades de dirección del tribunal, era verdaderamente difícil dictar sentencia dentro del lapso de 30 días establecido para ello.

En tal sentido, de una revisión del estado en que se encontraban las causas en los dos tribunales con competencia en materia laboral del Estado Táchira, para el 20 de agosto de 2004, podemos observar en el siguiente gráfico que este era el estado de las mismas:



Obsérvese que la mayoría de dichas causas se encontraban en las tres etapas antes mencionadas citaciones —por su complejidad—, cuestiones previas —por lo dilatador del trámite— y sentencia —por cuanto básicamente los Jueces en lugar de sentenciar dedicaban gran parte de su tiempo en sustanciar los expedientes.

Los procesos judiciales como consecuencia de todo ello, duraban en promedio desde que se introducía la demanda hasta la sentencia en segunda instancia 6 a 8 años, lo que conllevaba a que en un importante número de procesos, cuando finalmente el trabajador lograba una decisión a su favor, no encontraba bienes donde ejecutar dicha sentencia, por cuanto durante esos de 6 u 8 años, el empleador se había

insolventado voluntaria o involuntariamente y así se puede evidenciar en el mismo gráfico, en el que se observa un importante número de causas en etapa de ejecución —algunas en esa etapa durante 30 años— es decir, con posibilidad inexistente de poder ejecutar dicha decisión algún día.

Este retardo se constituía en una calamidad en contra tanto del trabajador —quien por tratarse de obligaciones alimentarias muchas veces prefería aceptar un acuerdo que vulnerara sus derechos con la intención de obtener un dinero que le permitiera subsistir y no esperar una decisión durante muchos años— como para el empleador —quien muchas veces le confiaba el caso a algún abogado quien quizás desconocía el derecho y la procedencia del reclamo y obligaba al empleador a mantener un proceso judicial por años, que luego cuando se dictaba la decisión, el monto reclamado debía ser ajustado con la indexación o corrección monetaria y los intereses de mora que en algunos casos aniquilaba la empresa—.

Y porque no decirlo, también constituía una afrenta al Estado venezolano y a la democracia venezolana, por cuanto este tipo de situaciones hicieron percibir a una parte importante de la sociedad que el poder judicial —una Institución de suma importante para un sistema democrático— no daba respuesta a la ciudadanía y con ello se debilitaba la imagen de esta rama del poder público.

Ante esta situación los proyectistas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, diseñaron un procedimiento de naturaleza preeminente oral que fue esbozado al inicio del presente estudio y en el cual se diseñaron mecanismos de solución para cada una de las problemáticas antes enunciadas, que podemos sintetizar en siete elementos que contribuyeron de manera determinante a la celeridad lograda en la realidad, el proceso laboral venezolano, ellos son:

1. *Sustitución de la citación por la notificación.* La citación consagrada en la Ley Orgánica de Tribunales y procedimiento del Trabajo fue sustituida por la notificación, que se encuentra consagrada en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y que exige únicamente la fijación de un cartel de notificación por parte del Alguacil en la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador o consignándolo en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia (si la hubiere), es decir, ya no es necesario ubicar al representante de la empresa para de manera personal citarlo como se exigía en la ley derogada, basta con la fijación de un cartel y entrega de una copia en la secretaría u oficina receptora para que se entienda que el empleador se encuentra válidamente notificado para todos los actos del proceso.

2. *Eliminación de la incidencia de cuestiones previas y sustitución por el despacho saneador.* La incidencia de cuestiones previas consagrada en la Ley Orgánica de Tri-

bunales y procedimiento del trabajo fue suprimida y sustituida por la institución del despacho saneador, es decir, ya no es la parte demandada quien va a oponer al Juez defectos de forma y excepciones a la demanda para que sea resuelta antes de la contestación de la demanda, es el mismo Juez quien una vez que recibe la demanda y constata la existencia de vicios o defectos de forma, ordena al demandante subsanar, ampliar o modificar el escrito de demanda dentro de los días hábiles siguientes a su notificación.

Es importante señalar en cuanto a este particular, que lo que se eliminó en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo fue la incidencia de cuestiones previas, no las cuestiones previas como tales, pues el empleador podrá tanto en el escrito de promoción de pruebas como en el escrito de contestación de demanda oponer algunas excepciones tales como la prescripción y la cosa juzgada, que ya no serán resueltas a través de una incidencia antes de la contestación de la demanda, sino que serán resueltas por el Juez como punto previo de especial pronunciamiento en la sentencia definitiva que deba dictarse en el proceso.

3. *Consagración del principio de Notificación única.* Como se señaló anteriormente bajo la vigencia de la Ley Orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo, los jueces y los funcionarios judiciales dedicaban tiempo valioso y recursos en el agotamiento de una cantidad innumerable de notificaciones. Pues bien, en el artículo 7 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se consagró el principio de notificación única a través del cual hecha la notificación del demandado para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, es decir, como el proceso fue diseñado para que los lapsos operen de manera preclusiva, es decir, sin que las causas de suspendan o se retarden, este principio de notificación única se materializa sin afectar el derecho a la defensa y al debido proceso.

4. *Establecimiento de la obligación del Juez de Juicio de dictar sentencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la conclusión del debate probatorio, so pena de ser causal de destitución.* Como se señaló anteriormente bajo la vigencia de la Ley Orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo derogada, las causas llegaban a etapa de sentencia y allí permanecía mucho tiempo; con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como el proceso está diseñado para que operen los lapsos, el Juez de Juicio tiene la obligación (bajo pena de ser causal de destitución) de dictar sentencia definitiva, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización del debate probatorio.

Con estos cuatro elementos, quienes elaboraron el proyecto que se convirtió en la vigente Ley Orgánica Procesal del Trabajo, lograron eliminar los mayores focos

de dilación procesal que existían en Venezuela bajo la vigencia de la Ley procesal derogada. Ahora bien, luego de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, han jugado un papel importante los actores que han dirigido la materialización de los postulados de la Ley y allí podemos adicionar tres elementos más que han contribuido a la celeridad procesal.

5. *Recursos humanos y materiales para la ejecución de la Ley.* El artículo 254 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que el poder judicial es independiente y el Tribunal Supremo de Justicia, gozará de autonomía funcional, financiera y administrativa. A tal efecto, dentro del presupuesto general del Estado, se le asignará al sistema de justicia una partida anual variable, no menor del dos por ciento del presupuesto ordinario nacional, para su funcionamiento.

Esta disposición constitucional permitió al Tribunal Supremo de Justicia Venezolano:

a. Incrementar el número de Jueces con competencia en materia laboral de 50 a 350, es decir, en Venezuela bajo la vigencia de la Ley Orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo existían tanto en primera como en segunda instancia sólo 50 tribunales mixtos o multicompetentes y como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se incrementó dicho número de Tribunales a 350, pero con la diferencia que los que existen actualmente son Tribunales especializados que conocen única y exclusivamente de materia laboral;

b. Empezar y ejecutar un proceso de formación y capacitación tanto de los Jueces como del personal que iba a asumir dichos cargos a través de la Escuela Nacional de la magistratura;

c. Acondicionar los espacios y las salas de audiencias para garantizar el desarrollo de los procesos orales en materia laboral con infraestructuras cómodas, modestas y confortables;

d. Dotar de tecnología de punta cada uno de los 350 órganos jurisdiccionales del país, específicamente se instaló el sistema *juris* 2000 que consiste en un software a través del cual todas las actuaciones del tribunal son respaldadas informáticamente y permite la distribución automatizada de cada uno de los expedientes que ingresan al tribunal;

e. Dotar de una unidad audiovisual a cada circunscripción judicial del país consistente en una cámara filmadora que permite el registro audiovisual de las audiencias de juicio (tal como lo ordena la Ley) y que en la práctica ha contribuido enormemente a la celeridad de dichas audiencias; pues es innecesario transcribir un acta en la que se deje constancia de los dichos de las partes y de las declaraciones de testigos y expertos, pues todo ello, queda registrado en una filmación, que se soporta

en un disco compacto, que es agregado al expediente para su revisión por parte del Juzgado Superior en caso de apelación y por la sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia ante la interposición de cualquier recurso; y

f. La creación de la página web (www.tsj.gov.ve) que en sus inicios fue una página del Tribunal Supremo de Justicia y que en la actualidad es una página del Poder Judicial Venezolano, pues allí a través del portal regiones, se cargan diariamente las decisiones no sólo del máximo tribunal de la república sino de todos los tribunales del país incluyendo los laborales. Lo que indiscutiblemente ha contribuido a incrementar la calidad de las decisiones de los tribunales de instancia y la uniformidad de la jurisprudencia venezolana, pues los Jueces, funcionarios y abogados litigantes tienen conocimiento desde cualquier computador de las tendencias jurisprudenciales actuales del Tribunal Supremo de Justicia en sus diferentes salas.

6. *La existencia de dos fases en el proceso.* Aunque suene redundante, la existencia de una fase de mediación y de una fase de juicio en primera instancia ha contribuido significativamente a la celeridad procesal, pues este tipo de procesos por su naturaleza preeminentemente oral, requieren que un número importante de causas sean resueltas a través de los medios alternativos de solución de conflictos como la conciliación y la mediación y un porcentaje menor sea remitido a la fase de juicio para poderle dar respuesta inmediata. En Venezuela, la labor de los Jueces de mediación que ha logrado que un 85% de las causas sean resueltas en esa etapa, ha descongestionado significativamente la fase de juicio, lo que permite a los Jueces de Juicio el cumplimiento de los lapsos procesales y dictar sentencia de manera expedita.

7. *Control y supervisión permanente por parte de los Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia.* La Ley Orgánica Procesal del Trabajo fue planificada y ejecutada por venezolanos en base a la realidad social nuestra y ese quizás ha sido un elemento determinante para su éxito, pues no se copió de otro país una Ley que luego no se adaptara a las realidades propias. Esa planificación y ejecución debe ser necesariamente acompañada de un control y supervisión permanentemente para detectar fallas a tiempo, perfeccionar su contenido y garantizar el cumplimiento de su propósito. Pues bien, ese control y supervisión fue asumido por los magistrados Omar Mora Díaz y Juan Rafael Perdomo, Presidente y Vicepresidente de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia respectivamente, así como, por los magistrados Alfonso Valbuena, Luis Eduardo Francheschi Gutierrez y Carmen Elvigia Porras de Roas (magistrados integrantes de dicha Sala) quienes de manera bimensual sostienen reuniones con los Coordinadores Laborales de cada región del país, para conocer de viva voz sus inquietudes y mejorar la aplicación de la Ley.

IV. Beneficios que representa para la sociedad venezolana la concreción de altos de índices de mediación como consecuencia de la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

La resolución de conflictos de manera definitiva. En la mayoría de los países del mundo, cuando los representantes del poder judicial rinden cuentas ante la ciudadanía, se presentan estadísticas judiciales a la opinión pública en las que se hace referencia normalmente al número de sentencias dictadas, como un indicador de la efectividad judicial, sin embargo, si bien es cierto, el número de sentencias constituye un importante indicador de gestión, dicho indicador no constituye un indicador de resultado que demuestre el número de controversias resueltas de manera definitiva, pues las controversias no se resuelven con una simple sentencia definitiva, que luego es recurrida y puede ser revocada, anulada o en todo caso, luego de su firmeza pasar a ejecución sin que existan bienes para ejecutar dicha decisión.

Por ello, se sostiene que el número de sentencias definitivas si bien constituye un indicador importante en cuanto a labor jurisdiccional se refiere, no determina, cuantos procesos son resueltos de manera definitiva ni en qué tiempo se resolvieron esos procesos, pues los procesos se resuelven de manera definitiva cuando o bien existe un acuerdo que es cumplido a cabalidad por las partes o bien cuando existe una sentencia definitivamente firme que fue ejecutada o cumplida voluntariamente, es decir, cuando el Juez ordena mediante auto, el archivo definitivo del expediente o su envío al archivo muerto.

Con la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, cada uno de los tribunales laborales del país, puede exhibir no sólo un número importante de sentencias dictadas sino adicionalmente a ello, un importante número de procesos resueltos de manera definitiva, lo que permite la disminución de la mora judicial, que constituye un fenómeno que afecta a la gran mayoría de los países latinoamericanos.

Los procesos judiciales en materia laboral en Venezuela, se resuelven de manera expedita, en el Estado Táchira por ejemplo, el tiempo de duración promedio en resolver un proceso de manera definitiva tanto en primera como en segunda instancia (desde la fecha en que se interpone la demanda hasta que se dicta la decisión en segunda instancia) no supera los seis meses.

Evidencia de todo lo antes expresado, lo constituye el hecho que en los dos Tribunales —multicompetentes— del Trabajo del Estado Táchira que existieron bajo la vigencia de la Ley Orgánica de tribunales y procedimiento del trabajo, ingresaron desde 1977 a 2004, un número de expedientes laborales igual a 2.209; de ellos, tan sólo 159 fueron resueltos de manera definitiva, es decir, si bien es cierto, durante ese

período, se dictaron más de 703 sentencias definitivas, tan sólo fueron resueltos de manera definitiva 159 procesos judiciales, lo que representa un 7,19 % de los expedientes recibidos.

En contraposición a ello, según datos emanados de la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira presentados a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en los ocho Tribunales de primera instancia especializados del Trabajo del Estado Táchira creados bajo la vigencia de la Ley orgánica procesal del trabajo, han ingresado desde el mes de agosto de 2004 al mes de mayo de 2012, 7098 demandas, de las cuales para el mes de mayo de 2012, han sido resueltos de manera definitiva 5992 de ellos, es decir, no sólo se han dictado más de 5000 sentencias definitivas, sino que adicionalmente a ello, se han resuelto de manera definitiva, es decir, se ha ordenado el archivo definitivo de 5992 expedientes, lo que representa un 84,41 % de los expedientes recibidos, ello representa una justicia expedita y una tutela judicial efectiva, pues el número de expedientes en trámite no supera el 15% del total de las causas ingresadas.

Estos datos reflejan tres elementos importantes: en primer lugar, que el número de demandas interpuestas antes los tribunales del trabajo creados bajo la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en ocho años han triplicado el número de demandas recibidas por los extintos tribunales multicompetentes en 27 años, eso constituye un reflejo de la confianza que ha adquirido la ciudadanía y los trabajadores en esta forma de administrar justicia y en el conocimiento de las bondades que brinda tanto para el trabajador como para el empleador el nuevo proceso laboral, pues en la actualidad se reciben demandas por cobro de Bs. 140,00 equivalente a 25\$US, mientras que en el pasado era muy difícil ver este tipo de pretensiones ante un tribunal.

En segundo lugar, que las controversias no se resuelven con una simple sentencia definitiva, por ello, es necesario para determinar la efectividad de un tribunal, precisar el número de procesos resueltos de manera definitiva comparativamente con el número de causas ingresadas, para poder medir su eficiencia y detectar a tiempo, la posibilidad inminente de un colapso de dicho tribunal y; en tercer lugar, la celeridad procesal contribuye a impedir que el empleador dilate el proceso para insolvetarse durante el mismo.

V. Conclusiones

El éxito de la Ley orgánica procesal del trabajo en materia de mediación y celeridad procesal, no sólo se ha circunscrito al diseño de una estructura procesal que ha facilitado las condiciones para lograr acuerdos entre las partes, sino que ha requerido

de la inversión de importantes recursos materiales y humanos que se han articulado para una correcta ejecución de la ley.

Desde el punto de vista procesal, la existencia de dos jueces en primera instancia, la duración de la audiencia preliminar, la oportunidad preclusiva para promover pruebas en la fase de mediación, la comparecencia obligatoria a dicha audiencia han sido fundamentales para el éxito de la ley, sin embargo, no se puede obviar que la labor de los jueces mediadores y su empeño en facilitar a las partes lograr un acuerdo es de vital importancia para el funcionamiento del sistema.

El papel que han jugado los magistrados integrantes de la sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia, en la elaboración de la ley así como en su ejecución ha sido fundamental, pues si dicha norma no hubiera tenido el seguimiento, control y supervisión por parte del máximo tribunal de la República, quizás no hubiera tenido el mismo éxito que ha logrado luego de nueve años de su entrada en vigencia en algunos estados del país y ocho años en el Estado Táchira.

Luego de nueve años de la entrada en vigencia de la Ley en el territorio nacional, se pueden exhibir al mundo entero importantes indicadores no sólo en cuanto a mediación se refiere, sino también, en cuanto a celeridad procesal y particularmente en cuanto a número de controversias resueltas de manera definitiva.

Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria de fecha 24 de marzo de 2000.

Coordinación judicial del circuito laboral del Estado de Táchira, Informe mensual correspondiente al mes de abril de 2010 presentado a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Informe de gestión anual presentado por la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira a la Sala de Casación social del Tribunal Supremo de Justicia, mayo 2012.

Inventario General de expedientes realizado por la Oficina de depósito de bienes de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura en el mes de agosto de 2004 a los Tribunales Primero y Segundo del Trabajo y Agrario del Estado Táchira.

Ley Orgánica del Poder Judicial, Gaceta Oficial Extraordinario No. 5.262 de fecha

11 de septiembre de 1998.

Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinario No. 26.266 de fecha 19/11/1959.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.

Ley 1149 del 13 de julio de 2007, República Colombiana.

Sentencia N° 1451 de fecha 28/09/2006 (caso: Jorge Manuel Estrela de Brito contra Corporación Compusofts 2000 C.A.) Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Disponible en www.tsj.gov.ve

Villasmil Briseño *et al.*, "Nuevo Procedimiento laboral venezolano" Librería Europa C.A. Maracaibo, Estado Zulia, 2003.