

J-31411943-5

**IVEA**

Instituto Virtual de Estudios Avanzados



# Derecho Procesal

MÓDULO V

**“EL PROCESO LABORAL Y SUS PRINCIPIOS”**

IVEA | Instituto Virtual de Estudios Avanzados | 2018

## Contenido

1. El Proceso Laboral.....	4
Elementos que constituyen la Relación Laboral.....	4
Sistema Laboral Venezolano .....	5
- <i>Concepto de Trabajador:</i> .....	5
- <i>Concepto de Patrono</i> .....	6
Principios y garantías que rigen el proceso laboral venezolano .....	6
- <i>Definición de Principios</i> .....	6
- <i>Que se entiende por Principios Procesales Laborales</i> .....	6
- <i>Fundamento Constitucional del Derecho Procesal Laboral</i> .....	7
Garantías Constitucionales.....	8
- <i>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela</i> .....	8
2. Jornada Máxima de Trabajo .....	9
Jornada de Trabajo. Concepto y Características.....	9
- <i>Características</i> .....	9
- <i>Etimología e importancia</i> .....	9
- <i>Consecuencias de jornadas de trabajo prolongadas</i> .....	10
Historia.....	10
- <i>Evolución de la jornada de trabajo y la semana laboral</i> .....	10
Clasificación de la jornada de trabajo .....	11
<i>Jornada a tiempo completo</i> .....	11
<i>Jornada reducida:</i> .....	11
<i>Jornada continua</i> .....	11
<i>Jornada partida</i> .....	11
<i>Trabajo a turnos</i> .....	11
<i>Trabajo nocturno</i> .....	11
<i>Trabajo en festivos</i> .....	11
<i>Horas extraordinarias</i> .....	12
Jornada de Trabajo según la LOTTT .....	12
- <i>Definición de jornada</i> .....	12
- <i>Horas de descanso y alimentación</i> .....	12
Descanso, Alimentación y transporte en la Jornada de Trabajo.....	12

-	<i>Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada</i> .....	12
-	<i>Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona</i> .....	12
-	<i>Imputación a la jornada del tiempo de transporte</i> .....	12
Tipos de Jornada de Trabajo.....		13
-	<i>Jornada parcial</i> .....	13
-	<i>Límites de la jornada de trabajo</i> .....	13
-	<i>Progresiva disminución de la jornada de trabajo</i> .....	13
-	<i>Horarios especiales o convenidos</i> .....	13
-	<i>Horarios en trabajos continuos</i> .....	14
-	<i>Jornadas de trabajo inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo</i> .....	14
De la Estabilidad en el Trabajo. Procedimiento .....		14
-	<i>Decisión del procedimiento</i> .....	14
-	<i>Ejecución forzosa de la decisión</i> .....	14
-	<i>Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora</i> .....	15
-	<i>Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad</i> .....	15
-	<i>Inamovilidad</i> .....	15
-	<i>Despido masivo</i> .....	15
3.	Ley Orgánica Procesal del Trabajo .....	16
Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....		16
Principio de Autonomía y Especialidad de la Jurisdicción Laboral .....		16
La Oralidad .....		17
Principio de Publicidad e Inmediación.....		17
-	<i>Principio de Publicidad</i> .....	17
-	<i>Principio de Inmediación</i> .....	18
Principio de Concentración y de Gratuidad .....		18
-	<i>Principio de Concentración</i> .....	18
-	<i>Principio de Gratuidad</i> .....	19
Principios: Induvio Pro Operario, de la Rectoría del Juez y Brevedad .....		19
-	<i>Principios Induvio Pro Operario</i> .....	19
-	<i>Principio de la Rectoría del Juez</i> .....	20
-	<i>Principio de Brevedad y Celeridad</i> .....	20
Principios: Libre valoración de la Prueba, Notificación Única y Legalidad .....		21

-	<i>El Principio de Libre Valoración de la Prueba (Sana Crítica)</i> .....	21
-	<i>Principio de la Notificación Única</i> .....	21
-	<i>Principio de Legalidad</i> .....	21
4.	Caracteres del Proceso Laboral.....	22
	Proceso Laboral.....	22
	El Rol del Juez en el Proceso Laboral.....	23
	Semejanzas y diferencias entre el proceso civil oral y el proceso laboral en materia probatoria.....	23
-	<i>Semejanzas y diferencias entre ambos procesos</i> .....	23
	Semejanzas entre ambos procesos.....	24
	Referencias Bibliográficas .....	25

## 1. El Proceso Laboral



### ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LA RELACIÓN LABORAL

Según la doctrina, son elementos esenciales de la relación laboral:

La prestación personal del servicio, el cual está referido que el servicio para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalidada esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Subordinación, se entiende aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador). Siendo un requisito indispensable para la existencia de un contrato de trabajo.

Remuneración, constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Sin embargo, existen ciertos supuestos previstos por ley en los cuales el empleado otorga la contraprestación sin que exista el servicio efectivo (ejemplo: los descansos remunerados, la licencia con goce de haber). Y debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

## SISTEMA LABORAL VENEZOLANO

### - Concepto de Trabajador:

Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

El trabajador, para poder desempeñarse como tal debe tener la edad legal que en su país debe tener para convertirse en tal, por ejemplo, dieciocho años.

En caso de que el trabajador no tenga dicha edad, y aun así trabaje, se lo considera trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye, por parte de quien lo emplea, una violación de las leyes.

En caso de que el trabajador realice sus trabajos de manera involuntaria o sea forzado a realizar un tipo de trabajo que él no desea o no presta su voluntad para hacerlo, es considerado como servidumbre o más conocido como esclavitud.

Con la Revolución Industrial, que se desarrolló durante el siglo XIX, surgieron dos conceptos fundamentales del mundo de hoy: trabajador y empresario.

A partir de estos dos conceptos, se establece una dicotomía o diferencia social, por la cual surgirán diferentes clases sociales: por una parte, los capitalistas, que son aquellos que poseen los medios de producción y el recurso económico en la relación de producción; y el trabajador, que no posee dichos recursos, pero sí puede prestar su fuerza o intelecto para desarrollar determinadas acciones dentro de la relación de producción.

Sin embargo, en la actualidad ambas figuras han comenzado a no ser tan fáciles de clasificar, o al menos, existen otras figuras que llaman a pensar en otras categorías más allá de estas dos que expusimos en el párrafo anterior.

Una de esas figuras es el trabajador autónomo, que posee medios de producción y recursos económicos, pero que a su vez, también realiza trabajos de fuerza o intelectuales, e incluso puede ser el único trabajador de su “empresa” personal.

Otras figuras como los emprendimientos sociales o las cooperativas también cancelan esta dicotomía empresario-trabajador para nuclearse varios trabajadores en una forma de asociación que tiende a la igualdad de ganancias y al bien común.

Dentro de los trabajadores, es frecuente escuchar que se los clasifique por colores de “cuello”, aunque esto no aluda a la vestimenta ni a nada de eso, si no que refiere al tipo de actividad que realizan. Los trabajadores de cuello azul son aquellos que trabajan en fábricas, industrias y talleres y realizan trabajos de fuerza; los de cuello blanco, son quienes trabajan en oficinas y tareas administrativas, mientras que los de cuello rosa, refiere a los que se desempeñan en el sector de la salud, la educación y las labores domésticas. Por último, los trabajadores de cuello verde, son quienes se dedican o están inmersos en sectores de economía social, tercer sector o desarrollo sostenible.



En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras, en los Artículos del 35 al 37, especifica que se entiende por trabajador (a) dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica.

Trabajador (a) no dependiente o por cuenta propia es aquel (la) que en el ejercicio de la actividad que realiza es en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Se entiende por trabajador (a) de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo.

#### - **Concepto de Patrono**

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo. El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad fabril, donde los patronos ricos dueños de las fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras, en los Artículos 40 y 41, especifica que se entiende por patrono (a), toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

A los efectos de esta ley, se considera representante del patrono (a) toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros (as).

### **PRINCIPIOS Y GARANTÍAS QUE RIGEN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

#### - **Definición de Principios**

Principios aquellas normas orientadoras básicas de carácter general que funcionan como guías para que los sujetos sometidos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta y previamente determinada. Visto de esta manera los principios necesariamente deben estar vinculados a un fin.

#### - **Que se entiende por Principios Procesales Laborales**

Parafraseando a Dr. Rafael Ortiz-Ortiz en la definición que da de principios procesales podemos decir que son aquellas reglas de valoración que se deducen del ordenamiento jurídico adjetivo laboral y que sirven de fundamento para la interpretación y aplicación

de las normas procesales en atención a un criterio axiológico primario como lo es la realización de la justicia.

#### - **Fundamento Constitucional del Derecho Procesal Laboral**

Los fundamentos constitucionales del derecho procesal laboral primeramente se encuentran en la disposición transitoria cuarta, numeral cuarto la cual establecía que dentro del primer año, contado a partir de su instalación de la nueva Asamblea Nacional debía aprobar una ley orgánica procesal del Trabajo que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada así como la protección de los trabajadores en los términos de lo que era para entonces una nueva Constitución. Igualmente esta norma transitoria indicaba que la nueva Ley orgánica debía estar orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez del proceso.

Otra base constitucional del derecho procesal venezolano es el artículo 26 del texto constitucional que establece lo que es la Tutela Judicial Efectiva en los términos siguientes:

“Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, e incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente. El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismo o reposiciones inútiles”

Observamos entonces que la Tutela Judicial Efectiva es aplicable a todo Proceso Jurisdiccional y por lo tanto aplicable al Proceso Laboral. También se aprecia en este artículo una serie de principios que como veremos más adelante fueron desarrollados acertadamente en la Ley procesal adjetiva laboral denotando perfecta sintonía con la Constitución.

Otro fundamento constitucional lo encontramos en el artículo 257 que al igual que la norma anterior es base de todo Proceso Jurisdiccional y por ende base del proceso laboral.

Artículo 257. El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.”

El referido artículo establece la instrumentalidad del proceso como medio para la realización de la justicia y define sus características esenciales (simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público), indicando que éste debe ser determinado por las leyes procesales.



## GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

### - Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

#### **Artículo 87.**

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

#### **Artículo 88.**

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

#### **Artículo 89.**

El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

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.

Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

## 2. Jornada Máxima de Trabajo



### JORNADA DE TRABAJO. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

Jornada de trabajo. Es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios, sin que pueda exceder de los máximos legales.

#### - Características

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

#### - Etimología e importancia

“Jornada de trabajo” deriva del italiano giornata, día que usualmente tiene el sentido de medición del tiempo.

Es el pilar del Derecho del Trabajo, juntamente al Salario. Sin la institución de la Jornada De Trabajo no podría existir el Derecho del Trabajo.

## - **Consecuencias de jornadas de trabajo prolongadas**

Las jornadas de trabajo prolongadas pueden provocar

La fatiga. Es el cansancio relativo que disminuye la capacidad de producción.

El agotamiento es la disminución grave de la capacidad para realizar faenas en un tracto de tiempo.

El surmenage es un estado clínico de cansancio total causado por trabajo excesivo y prolongado que lleva al trabajador a internarse en un hospital para recuperar su capacidad de producción.

## **HISTORIA**

La dependencia siempre existió. En la prehistoria el hombre depende de la naturaleza para sobrevivir, en la Esclavitud ya se depende del tiempo: se trabaja de sol a sol, aunque no había todavía jornada determinada de trabajo. Durante la Colonia en América rige las Leyes de Indias, que es una recopilación hecha por el jesuita Encinas realizada durante el reinado del Carlos II en la cuál se establecía avances laborales como:

Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora.

En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.

Con la Revolución Industrial las jornadas de trabajo son hasta de 17 horas, son totalmente agotadoras. El 1 de mayo de 1886 se impone la jornada de trabajo de 8 horas, que científicamente es el tiempo en que el cuerpo humano puede trabajar sin sentir fatiga o agotamiento. Las 16 horas restantes son para recuperar fuerzas y para estar con la familia. La jornada de trabajo de 8 horas se consolidó en el Tratado de Versalles de 1919.

## - **Evolución de la jornada de trabajo y la semana laboral**

### **Jornadas de 14 horas 7 días a la semana**

La cantidad de horas de trabajo debe contabilizarse tanto en la jornada diaria como la semanal y anual. Así, la semana de labor tradicional y anterior a la revolución industrial era básicamente de 6 días, con 1 de descanso (viernes, sábado o domingo dependiendo de las distintas culturas y religiones). Durante la revolución industrial en Gran Bretaña y otros países la semana laboral alcanzó los 7 días sin descanso alguno con jornadas de 14 horas. Así ocurre todavía en numerosos lugares del mundo donde el trabajo a destajo y la falta de derechos hace que no exista pausa diaria de trabajo. El primer paso para la reducción de la semana de 6 días fue, en los países occidentales, la implantación del fin de semana inglés que unía la tarde del sábado al domingo (1 día y medio de descanso).

La extensión de una sociedad de consumo que requiere tiempo para las compras y el gasto en ocio ha generalizado en buena medida y en todo el mundo la semana laboral de 5 días; de lunes a viernes en los países de tradición cristiana y judía (fin de semana el sábado y

domingo); de domingo a jueves en la mayoría de países musulmanes (fin de semana el viernes y sábado).

### **Las 8 horas diarias y las 40 horas semanales**

La reivindicación tradicional de 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de sueño se alcanzó en numerosos países en la década de 1970 a 1980. Se pasó de semanas laborales de más de 60 horas semanales a semanas de 48 horas semanales (6 días con jornada de 8 horas) y a 40 horas semanales (5 días con jornadas de 8 horas). Desde la década de 1980, a pesar del aumento de la productividad y el incremento del desempleo la jornada laboral se ha mantenido o ha crecido si se consideran las unidades familiares donde se ha pasado de 1 trabajador a 2 trabajadores (habitualmente los dos miembros de la pareja o matrimonio).

### **CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo puede ser, básicamente:

**Jornada a tiempo completo:** En la jornada a tiempo completo la distribución y organización del trabajo se distribuye a lo largo del día y/o las jornadas de la semana.

**Jornada reducida:** hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:

- Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores.
- Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.
- Trabajos en el interior de las minas.
- Trabajos de construcción y obras públicas.
- Otras reducciones de jornada: guarda legal de hijos o lactancia.

**Jornada continua:** cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.

**Jornada partida:** cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.

**Trabajo a turnos:** cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

**Trabajo nocturno.** Cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.

**Trabajo en festivos.** Cuando el trabajo se realiza en festivos



**Horas extraordinarias:** son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor.

## **JORNADA DE TRABAJO SEGÚN LA LOTTT**

### **- Definición de jornada**

**Artículo 167.** Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

### **- Horas de descanso y alimentación**

**Artículo 168.** Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.

## **DESCANSO, ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE EN LA JORNADA DE TRABAJO**

### **- Tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada**

**Artículo 169.** Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.

### **- Descansos y alimentación en comedores del patrono o de la patrona**

**Artículo 170.** La duración de los descansos y alimentación en comedores establecidos por el patrono o la patrona no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo, la duración de los descansos y alimentación de los trabajadores y las trabajadoras durante la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.

### **- Imputación a la jornada del tiempo de transporte**

**Artículo 171.** Cuando el patrono o patrona esté obligado u obligada legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores y las trabajadoras desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que la organización sindical y el patrono o la patrona acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

## TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO

### - Jornada parcial

**Artículo 172.** Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora.

### - Límites de la jornada de trabajo

**Artículo 173.** La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

### - Progresiva disminución de la jornada de trabajo

**Artículo 174.** Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores y trabajadoras, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

### - Horarios especiales o convenidos

**Artículo 175.** No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:

1. Los trabajadores o trabajadoras de dirección.
2. Los trabajadores o trabajadoras de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.
3. Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador o trabajadora no despliega actividad



material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.

4. Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos o patronas y los trabajadores o trabajadoras. En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria ó semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de dos días de descanso continuos y remunerados cada semana.

#### - **Horarios en trabajos continuos**

**Artículo 176.** Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

#### - **Jornadas de trabajo inferiores por motivos de salud y seguridad en el trabajo**

**Artículo 177.** El Ejecutivo Nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

### **DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. PROCEDIMIENTO**

#### - **Decisión del procedimiento**

**Artículo 90.** El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

#### - **Ejecución forzosa de la decisión**

**Artículo 91.** Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciera a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante.

Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

- **Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora**

**Artículo 92.** En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

- **Imprudencia o terminación del procedimiento de estabilidad**

**Artículo 93.** Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad.

En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

- **Inamovilidad**

**Artículo 94.** Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

- **Despido masivo**

**Artículo 95.** El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de

una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del Poder popular con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.

### 3. Ley Orgánica Procesal del Trabajo



#### LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

Ley Orgánica Procesal del Trabajo: En ella se encuentran estipuladas las normas y reglas que llevan a una mejor relación entre el patrono y el trabajador así como las distintas sanciones y estipulaciones por las faltas en que incurran ambos, es por ello su importancia.

La nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo ha ocasionado un gran cambio en el proceso laboral que está siendo asimilado todavía tanto por los abogados dedicados a trabajar con las disciplinas jurídicas especiales, sea en sus vertientes teóricas (docencia e investigación) o en las inmediatamente prácticas (judicatura, asesoramiento y litigio), como en quienes se encuentran en período de escolaridad para obtener dicho título profesional.

#### PRINCIPIO DE AUTONOMÍA Y ESPECIALIDAD DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Consecuente con la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4º de la Constitución la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantiza, por lo menos en teoría, el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada y se le otorga a los tribunales del trabajo la facultad para conocer exclusivamente de todos aquellos asuntos de carácter contencioso que se produzcan con relación al hecho social trabajo. Se desarrolla la idea

de autonomía y especialidad de la jurisdicción laboral al establecer que conocerán en primera instancia los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y los de Juicio y las Cortes Superiores del Trabajo de las respectivas circunscripciones o circuitos judiciales en segunda instancia.

Igualmente la autonomía e independencia de la jurisdicción del trabajo la garantiza la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, con competencia material en la problemática laboral. Por otra parte la jurisdicción laboral será ejercida por los tribunales del trabajo previstos en la ley con competencia especializada en materia laboral y con autonomía e independencia de los otros órganos de poder, es decir, la autonomía también implica que los jueces en el ejercicio de sus funciones, son autónomos e independientes de los demás órganos del Poder Público y solo deben obediencia a la ley y al derecho. La especialidad también se materializa con la existencia de un ordenamiento jurídico meramente laboral que se aplica de manera preferente en la solución de cada caso particular.

## **LA ORALIDAD**

La oralidad resulta ser el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios políticos básicos y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal laboral; en tal sentido, lo que debe tomarse en cuenta es, principalmente, su eficacia para realizar y cumplir los principios básicos y las garantías que constituyen la estructura del sistema procesal.

Los actos principales del proceso laboral se efectúan de manera oral, como serían la audiencia preliminar en su actividad de mediación, la declaración de testigos, la declaración de parte, alegatos de las partes al inicio de la audiencia de juicio que representa el contenido del libelo y de la contestación, la sentencia oral, los fundamentos o razones de las apelaciones o de la formalización, según se trate; la manera más clara en que se concreta este principio se encuentra en la propia existencia de un proceso oral, en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes.

Pero tiene actuaciones escritas –los actos deben constar escritos y firmados–, lo que no le hace cambiar su condición de procedimiento oral, ni tampoco calificarlo como mixto, porque el predominio de la oralidad es determinante, la mayoría de las actuaciones son orales, la oralidad se presenta como el elemento central, exigiendo la presentación de las partes a una hora y día determinado, para oír sus alegatos.

## **PRINCIPIO DE PUBLICIDAD E INMEDIACIÓN**

### **- Principio de Publicidad**

El proyecto la LOPT indica que los actos del proceso serán públicos, pero se procederá a puerta cerrada en la audiencia preliminar para facilitar la posibilidad de mediación y conciliación o por razones de decencia pública cuando así lo considere el juez. Los estudiosos del Derecho Procesal coinciden al señalar que este principio es permite la

transparencia del proceso jurisdiccional y la participación ciudadana en la administración de justicia.

#### - **Principio de Inmediación**

El término inmediación se puede definir literalmente como próximo, cercano, inmediato. En materia procesal esta definición es válida y se refiere a la relación y comunicación cercana que deben tener los sujetos procesales con los medios de pruebas, los actos procesales y entre sí. Como consecuencia de lo anterior la inmediación se puede clasificar en subjetiva y objetiva.

La inmediación subjetiva o formal exige que el Juzgador tome conocimiento directo del material probatorio que ha sido reproducido en su presencia junto a todos los demás sujetos del proceso. La inmediación objetiva o material exige que el Operador Jurisdiccional debe obtener el conocimiento y formar su convicción utilizando el medio probatorio más cercano al hecho a probar, entre todos los medios concurrentes.

### **PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN Y DE GRATUIDAD**

#### - **Principio de Concentración**

Cuando se pregunta por este principio en las aulas de clases es común escuchar que se trata de la concurrencia y contacto permanente de los sujetos procesales, específicamente del juez y las partes en los actos procesales. Si se revisa detenidamente bibliografías especializadas en teoría general del proceso se puede deducir que el principio en mención va más allá. De acuerdo con el principio de concentración la sustanciación oral de la causa debe realizarse en una audiencia única o en pocas próximas con el objeto de no perder, como consecuencia de audiencias orales muy distantes en el tiempo, las ventajas de la inmediación de la relación entre juez y los elementos de pruebas.

Al respecto, el doctor Devis Echandía en su libro Teoría General del Proceso escribió lo siguiente:

“... tiende a que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad. Para esto se debe procurar que el proceso se desenvuelva sin solución de continuidad y evitando que las cuestiones accidentales o incidentales entorpezcan el estudio de lo fundamental; lo cual solo se obtiene restringiendo el derecho de interponer recursos e incidentes de previa definición.

Igualmente, tiende este principio a dejar todas las cuestiones planteadas, los incidentes, excepciones y peticiones, para ser resueltas simultáneamente en la sentencia, concentrado así el debate judicial.

De lo dicho se concluye que sólo en los procedimientos orales tiene aplicación adecuada este principio, ya que en las audiencias se presentan todas las excepciones y se plantean todos los incidentes, además de allegarse las pruebas y formularse los alegatos, y por regla

general en la sentencia se resuelven todos estos problemas, sin que pueda suspenderse el curso del proceso para darle solución previa a cada uno de ellos. ...”

Exige este principio que el juicio oral se realice frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta su terminación, en un solo acto y en forma sucesiva, con el propósito de que exista la mayor proximidad entre el momento en que se recibe toda la prueba, formulan las partes argumentaciones y conclusiones sobre ella, deliberan los jueces y se dicta sentencia.

#### - Principio de Gratuidad

Este principio también de rango constitucional garantiza el derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia laboral, destacándose en el proyecto la garantía de la gratuidad de la justicia del trabajo. Establece el artículo 8 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Vigente que la justicia laboral debe ser gratuita; en consecuencia los tribunales laborales, registradores y notarios no pueden establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios ni para el otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales. Hay que destacar que este principio debe ser aplicado tanto del lado del trabajador como del patrono, pues en la práctica se ha querido favorecer al primero por ser supuestamente el débil jurídico y económico de la relación de trabajo, sin embargo, la Ley adjetiva laboral no hace distinción alguna y por lo tanto el patrono como el trabajador deberían ser tratado por igual y en las mismas condiciones reafirmando de esta manera el principio de igualdad ante la Ley.

### PRINCIPIOS: INDUVIO PRO OPERARIO, DE LA RECTORÍA DEL JUEZ Y BREVEDAD

#### - Principios Induvio Pro Operario

El Principio de Favor o In dubio Pro Operario, 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.

El Principio Protector se consagra por vez primera en Venezuela en un texto normativo, en el **artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT)** promulgada en 1990, el cual establece:

**Artículo 59.-** (...) 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.

Al dictarse el **Reglamento –general– de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)** a comienzos del año 1999, el artículo 8º es dedicado al desarrollo sistemático de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo<sup>3</sup>, entre los cuales se menciona en primer lugar al principio protectorio o de tutela de los trabajadores, que se explica a través de tres reglas operativas bien conocidas y desarrolladas por la doctrina (las dos primeras ya consagradas previamente en la LOT), a saber:



(i) Regla de la norma más favorable o principio de favor, en cuya virtud si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador;

(ii) 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; y

(iii) Principio de conservación de la condición laboral más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

Posteriormente, la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), aprobada a finales de 1999 y elaborada por una Asamblea Nacional Constituyente elegida para tal fin, vino a consagrar constitucionalmente algunos de los principios ya previstos en la LOT y el RLOT, para garantizar mediante su aplicación la protección del trabajo como hecho social. Entre los principios que la CRBV consagra, se estableció en el artículo 89.3, el Principio Protector, al disponer que:

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.

También la actual **Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)** incluye una referencia expresa a este principio, a lo cual nos referiremos infra en detalle, pues sobre ello y su aplicación en el proceso laboral, gravita precisamente el presente trabajo.

#### - **Principio de la Rectoría del Juez**

Esto significa que es el juez o jueza quien gobierna o rige el proceso. En este caso el juez o jueza va a participar directa y personalmente, y no a través de intermediarios; en la sustanciación del proceso y en el debate procesal correspondiente todo bajo su absoluta y personal dirección, resolviendo las incidencias que pudieran presentarse de acuerdo con la normativa establecida en la Ley o en su defecto de acuerdo a los criterios que éste establezca a fin de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso.

#### - **Principio de Brevedad y Celeridad**

Los lapsos deben cumplirse tal cual como lo establece la ley. La brevedad procesal es un principio fundamental del proceso laboral (**art. 2 LOPT**), ya que justicia tardía no es justicia, así mismo, establece el **artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y que las leyes procesales adoptarán un procedimiento breve, oral y público, mandato éste cumplido por la Ley Procesal Laboral que rige las controversias judiciales laborales.

## PRINCIPIOS: LIBRE VALORACIÓN DE LA PRUEBA, NOTIFICACIÓN ÚNICA Y LEGALIDAD

### - El Principio de Libre Valoración de la Prueba (Sana Crítica)

En forma directa, sin intermediarios, el juez o tribunal debe recibir todos los elementos de prueba, frente a todas las partes, lo cual le permite apreciar la veracidad de la misma según las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología y el sentido común, con mayor posibilidad que cuando simplemente valora un documento o transcripción de prueba. Comentaba en profesor de esta Cátedra que en conversación con el Dr. Jairo Parra Quijano, conocido autor procesalista colombiano, este decía que la sana crítica le quitaba al juez aquella camisa de fuerza como lo era la tarifa legal, es decir, la libre valoración de la prueba permitía al juez, partiendo de los principios elementales de la lógica, de las experiencias personales y profesional acumulada a lo largo de los años tomar decisiones más ajustadas a la verdad y a la justicia.

### - Principio de la Notificación Única

El **artículo 7 de la LOPT** establece que una vez hecha la notificación para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún acto del proceso, salvo los casos expresamente señalado por la Ley. **La Sala de Casación Social del TSJ. Sent N° 1098 de fecha 18/10/2011, estableció lo siguiente:**

“Si bien es cierto que el proceso laboral se rige por el principio de notificación única, entendiéndose que las partes están a derecho desde la notificación inicial, esto no puede ser infinito; la falta de actividad de los sujetos procesales durante un prolongado período de tiempo, paraliza la causa y rompe la estadía a derecho de éstos, resultando incluso violatorio de derechos y garantías constitucionales, pues mantener indefinidamente arraigadas las partes al proceso, sujetas a que éste continúe sin previo aviso, puede ocasionarles graves consecuencias...”

### - Principio de Legalidad

Tal como lo expresó el legislador en el **artículo 11 de la LOPT**, los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la Ley; en ausencia de disposición expresa, el juez del Trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello para con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. También quedó establecido en este artículo las normas de aplicación supletoria y a tal efecto, el juez de Trabajo podrá aplicar analógicamente disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en LOPT.

## 4. Caracteres del Proceso Laboral



### PROCESO LABORAL

*"El sistema jurídico laboral tiene, pues, un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada; y su fin inmediato no es otro que hace posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional; las expansiones lícitas el resguardo de la moral y de las buenas costumbres y, por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados indispensables para una vida decorosa" (Guzmán:2000, 60)*

*"El sistema jurídico laboral tiene, pues, un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada; y su fin inmediato no es otro que hace posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional; las expansiones lícitas el resguardo de la moral y de las buenas costumbres y, por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados indispensables para una vida decorosa" (Guzmán:2000, 60)*

De lo anterior se colige que el procedimiento laboral el cual se crea para proteger los derechos vulnerados de los trabajadores se encuentra imbuido de una serie de características que le son muy particulares, en virtud de que el Juez del trabajo en cada una de sus actuaciones le corresponde no descuidar la protección de los trabajadores.

En este momento debemos indicar que la protección al trabajador tiene su razón de ser en la debilidad económica del trabajador ante su empleador que es el dueño de los medios de producción, debido a ello la ley consagra al trabajador como un débil al que se le debe compensar y por eso el derecho del trabajo en su aplicación lo protege.

Es un hecho que aun cuando este proceso laboral en su tramitación obedece principios similares a los aplicados en otras jurisdicciones, tales como la oralidad, intermediación,

publicidad, concentración, igualdad de las partes, en esta jurisdicción cada uno de ellos posee un carácter social, por lo que este procedimiento posee características "sui generis"

*"Los juicios laborales difieren de los civiles por su naturaleza social, es decir, sus fines sociales hacen que la jurisdicción se ejerza sin la rigidez que impera en los demás procesos y de allí la especificidad de sus principios, con una función niveladora debida a la diferente condición económica y social de los litigantes, que genera desiguales condiciones para la defensa y el ataque, lo cual el derecho especial debió equilibrar"* ([www.tsj.gov.ve](http://www.tsj.gov.ve), Sala de Casación Social, 17-05-2000, consulta realizada el 07 de Agosto de 2.007)

El trabajo es un hecho social que permite el desenvolvimiento y crecimiento de los miembros de una sociedad, les permite obtener los bienes que necesitan y llevar una estable por lo tanto las leyes que regulan esta relación jurídica en cuanto a la protección del trabajador son normas de orden público y que éstas no pueden ser relajadas por las partes de común acuerdo, ya que:

*"Se considera pues, de orden público, el mantenimiento y conservación de toda norma jurídica destinada a garantizar el cabal funcionamiento de las instituciones del Estado, la plena observancia de las Leyes y la seguridad y moralidad de las relaciones entre los particulares"* (Villasmil: 2.000, 69).

**Para complementar este material de estudio**

**["Hacer clic en el siguiente enlace: Proceso Laboral Esquemas"](#)**

## **EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL**

**Para visualizar este material de estudio**

**["Hacer clic en el siguiente enlace: El Rol del Juez en el Proceso Laboral"](#)**

## **SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL PROCESO CIVIL ORAL Y EL PROCESO LABORAL EN MATERIA PROBATORIA.**

En el proceso de comparación de dos situaciones preestablecidas con el propósito de establecer convergencias y divergencias entre ambas aunque sea para delimitar algún criterio específico, es imposible realizar un análisis completo de las diversas similitudes y diferencias que pueden existir entre dos o más procesos.

### **- Semejanzas y diferencias entre ambos procesos**

Estableceremos las semejanzas y diferencia en cada una de las fases del proceso como lo son la Introducción de la Causa, seguidamente la Instrucción de la Causa y por último la Decisión de la Causa hasta que ésta decisión quede definitivamente firme y que produzca los efectos de la cosa juzgada, es decir, que contra esa decisión no haya recurso alguno, bien sea ordinario, vale decir, el recurso ordinario de apelación interpuesto ante el superior o

extraordinario o recurso de casación interpuesto ante el máximo tribunal de la República como lo es el Tribunal Supremo de Justicia en sus diferentes salas, bien sea, en Sala de Casación Civil, en caso de causas meramente civiles y en Sala de Casación Social en causas relacionadas en materia laboral.

### **SEMEJANZAS ENTRE AMBOS PROCESOS**

- Los dos procesos in comento comienzan con demanda escrita, cumpliendo con los requisitos exigidos del artículo 340 C.P.C. tanto en materia civil como en materia laboral aunque en este último aunado a ello deben llenarse los extremos de ley señalados en el artículo 126 L.O.P.T.
- En cuanto a los principios procesales que los informan existen grandes similitudes tenemos como principios rectores de ambos procesos: La oralidad, la intermediación procesal, la concentración, la publicidad, Sistema de Proceso por audiencias.
- En ambos procedimientos se lleva a cabo una Audiencia oral en la cual las partes exponen sus alegatos, evacuan pruebas y pueden objetar las pruebas de la contraprueba y concluida la misma el Juez decide la causa luego de concluida la Audiencia Oral, y luego publica el fallo en forma escrita.
- En Segunda Instancia en materia laboral conocen los tribunales Superiores del Trabajo, que pueden ser colegiados o unipersonales, y en materia civil conocen los tribunales Superiores de igual manera, obviamente con los jueces especializados en cada Área pero la estructura del tribunal es la misma
- En los dos procesos la parte puede apelar de la Sentencia luego de que la misma sea publicada por el Tribunal en un acta escrita.
- En general existen instituciones procesales comunes a ambos procesos, tales como la jurisdicción y competencia, partes en el proceso, apoderados judiciales, poder, demanda, admisión, citación y notificación ( cuyo objeto a la larga es comunicarle al demandado que existe un proceso en su contra), contestación, inhibición, recusación, perención, desistimiento, confesión ficta, medios probatorios, formas anormales de conclusión del proceso, Audiencia Preliminar, Audiencia o debate Oral, Sentencia, entre otras.

## Referencias Bibliográficas

- Araujo, H. (2012). Ley orgánica procesal del trabajo – Venezuela. [SlideShare]. Recuperado de [http://es.slideshare.net/hugo\\_araujo/ley-orgnica-procesal-del-trabajo](http://es.slideshare.net/hugo_araujo/ley-orgnica-procesal-del-trabajo)
- Chacín, A. (2015, agosto, 20). Audiencia Preliminar (PROCESO LABORAL VENEZOLANO). [Archivo de vídeo]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=81iEbv\\_uGDM](https://www.youtube.com/watch?v=81iEbv_uGDM)
- Escobar, A. (2012). Principios del Proceso Laboral Venezolano. Recuperado de <http://arturo-escobar.blogspot.com/2012/10/principios-del-proceso-laboral.html>
- Bonte, I. Régimen de Estabilidad previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT). Recuperado de [http://w2.ucab.edu.ve/tl\\_files/POSTGRADO/Jornadas/Ponencia%2oLOTTT/Prof.%2oIrma%2oBontes%2oRegimen%2ode%2oEstabilidad-%2oLOTTT%2o%2817-04-2013%29IB.pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/POSTGRADO/Jornadas/Ponencia%2oLOTTT/Prof.%2oIrma%2oBontes%2oRegimen%2ode%2oEstabilidad-%2oLOTTT%2o%2817-04-2013%29IB.pdf)
- Jornada de Trabajo. Recuperado de [http://www.ecured.cu/Jornada\\_de\\_trabajo](http://www.ecured.cu/Jornada_de_trabajo)
- JM Soluciones Integrales. Sobre la Jornada de Trabajo según la LOTTT. Recuperado de <http://www.jmsolucionesintegrales.com.ve/noticias/sobrelajornadadetrabajosegunlottt/>
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la república Bolivariana de Venezuela N° 6076, Extr del 7 de mayo de 2012. Recuperado de <http://www.lottt.gob.ve/>
- TeleSURtv. (2013, mayo, 3). Beneficios de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela. [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=bdfnPqaKYoo>
- Baumeister, A. Los principios generales que rigen el nuevo proceso laboral conforme la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Recuperado de [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/DERYSO/5/deryso\\_2004\\_5\\_113-131.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/DERYSO/5/deryso_2004_5_113-131.pdf)



- Bontes, I. y Mirabal, I. El Rol del Juez en el Proceso Laboral. Recuperado de <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Venezuela-CalderonRendon.pdf>
- Celedon, P. El Proceso Laboral. Recuperado de <http://www./trabajos52/procedimiento-civil-oral/procedimiento-civil-oral3.shtml>
- Colmenares, C. (2011, julio, 17). La oralidad en el Proceso. El verdadero Modelo Iberoamericano. [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=tEZVX5zXjVU>
- Guzmán, R. (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas: Editorial Melvin
- Minucordero. (2011). Proceso Laboral Esquemas. [SlideShare]. Recuperado de <http://es.slideshare.net/minucordero/proceso-laboral-esquemas>
- Mora, F. El Proceso Laboral. Recuperado de [http://webdelprofesor.ula.ve/economia/fremoba/docs/proceso\\_laboral\\_13.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/economia/fremoba/docs/proceso_laboral_13.pdf)
- Villasmil, R. (2006). Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano. Maracaibo, Venezuela: Editado por Publicaciones Monfort
- Zaibert, D. El proceso Oral y sus Principios. Recuperado de <http://www.zaibertlegal.com/wp-content/uploads/2013/04/El-Proceso-Oral-y-sus-Principios.pdf>