

**LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS
EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
PROCESAL LABORAL VENEZOLANO**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS
EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
PROCESAL LABORAL VENEZOLANO**

(Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Abogado)

Autores:

Arellano Maduro, Maira Roselyn

C.I. 8.613.159

Hernández, Yolanda

C.I. 8.604.374

San Diego, Junio 2019



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO**

**LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS
EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
PROCESAL LABORAL VENEZOLANO**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

Autores:

Arellano Maduro, Maira Roselyn

C.I. 8.613.159

Hernández, Yolanda

C.I. 8.604.374

San Diego, Junio 2019

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le doy “gracias a Dios” por haberme dado la dicha de vivir, y por permitirme disfrutar de este momento tan importante de mi vida; gracias Señor.

A mi esposo Ali García, por comprenderme, apoyarme y estar a mi lado en todo momento, por quererme y por tener tanta paciencia.

A mi Madre, Yariza, la cual es y serán por siempre mi grande inspiración, se merece lo mejor del mundo para usted mil gracias y que Dios la Bendiga por siempre.

A mi hermano José Arellano, por todo su apoyo incondicional en todos los momentos importantes en mi vida.

A mis profesores de pregrado, que gracias a la transmisión de sus conocimientos he logrado trazar estas últimas millas para formarme como abogado.

A mi tutora, Abg. Olga Matos por toda su colaboración brindada en el desarrollo de esta investigación

A todos ustedes gracias...

Maira R. Arellano M.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le doy “gracias a Dios” por haberme dado la dicha de vivir, y por permitirme disfrutar de este momento tan importante de mi vida; gracias Señor.

A mi padre Isidoro Hernández, por darme la vida y apoyarme.

A mi Madre, Eduberta López, la cual es y será por siempre mi grande inspiración, se merece lo mejor del mundo para usted mil gracias y que Dios la Bendiga por siempre.

A mis hijas Yenny Carolina y Legny Siyuderqui Delgado Hernández, por todo su apoyo incondicional en todos los momentos importantes en mi vida.

A mis profesores de pregrado, que gracias a la transmisión de sus conocimientos he logrado trazar estas últimas millas para formarme como abogado.

A mi tutora, Abg. Olga Matos por toda su colaboración brindada en el desarrollo de esta investigación

A todos ustedes gracias...

Yolanda Josefa Hernández López

DEDICATORIA

Primeramente a Dios Todopoderoso, quien con su luz, iluminó mi camino permitiéndome derrumbar todas esas barreras que en él se encontraban y así alcanzar la meta deseada.

A la memoria de mi padre José H. Arellano, quien siempre fue una guía para mi hacia el buen camino y que hoy por designios de la vida no está a mi lado en cuerpo, pero si lo está en alma y corazón.

A mi madre, por su amor incondicional y por ser lo más bello que Dios me ha regalado.

A mis hijos, Ali Gabriel y Ali José porque son la luz de mis ojos y guía para seguir adelante.

A mi amiga Maritza Brito, por haber compartido tantos momentos juntas y formar parte de mi felicidad.

En especial a mi Esposo, Ali García a quien amo con todas las fuerzas de mi corazón y quien es mi incondicional compañero, amigo y apoyo, infundió ánimo para seguir adelante, logrando así este triunfo.

Esto es por ustedes los amos...

Maira R. Arellano M.

DEDICATORIA

Primeramente a Dios Todopoderoso, quien con su luz, iluminó mi camino permitiéndome derrumbar todas esas barreras que en él se encontraban y así alcanzar la meta deseada.

A mi padre Isidoro Hernández, quien es un guía para mí hacia el buen camino.

A mi madre Eduberta López, por su amor incondicional y por ser lo más bello que Dios me ha dado.

A mis hijas, Yenny Carolina y Legny Siyuderqui, porque son la luz de mis ojos e inspiración para seguir adelante.

A mis amigos Oswaldo Matheus y María Alejandra García, por haber me motivado a seguir estudiando y culminar hasta lograr la meta establecida.

En especial a mis hijas, Yenny Carolina y Legny Siyuderqui a quienes amo con todas las fuerzas de mi corazón y han infundido ánimo para seguir adelante, logrando así este triunfo.

Esto es por ustedes los amos...

Yolanda Josefa Hernández López

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DEDICATORIAS.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	5
1.2. Formulación del Problema.....	8
1.3. Objetivos de la Investigación.....	9
1.4. Justificación e Importancia.....	9
1.5. Alcance y Limitación.....	11
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Bases Legales.....	30
2.4. Definición de Términos.....	35
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de Investigación.....	38
3.2. Método y Técnica de Investigación Jurídica.....	40
3.3. Fases de la Investigación.....	41
3.4. Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	42
CAPÍTULO IV	
4.1. Resultados.....	43
4.2. Conclusión.....	61
4.3. Recomendaciones.....	64
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	66



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**La Valoración de las Pruebas en el Ordenamiento Jurídico Procesal Laboral
Venezolano**

Autor: Arellano, Maira y Hernández, Yolanda

Tutor Académico: Abg. Olga Matos

Año: Junio 2019

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación se orienta en el análisis de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano. La valoración o apreciación de la prueba constituye, indudablemente, una operación fundamental en todo proceso. En materia procesal laboral debe ser efectuada de conformidad con las reglas de la sana crítica. En cuanto a las bases legales, la misma fue sustentada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) la cual constituye el instrumento normativo de mayor relevancia en el desarrollo de dicha investigación; el Código de Procedimiento Civil Venezolano (1987), de aplicación supletoria en el ámbito procesal laboral. Es por ello que la presente investigación tiene por objetivo analizar la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano, basándose para ello en una investigación de tipo descriptiva, documental, y la técnica de recolección de datos que se aplicó, es la observacional documental. De los resultados se desprende que la sana crítica como sistema de valoración de prueba adoptado por el legislador, constituye una adaptación del ordenamiento jurídico venezolano a las condiciones modernas, en la cual el juzgador en su actividad valorativa debe emplear el lado de la razón y la lógica, la psicología y otros conocimientos científicos y técnicos, lo cual facilita su labor de reconstrucción de los hechos y examen de las pruebas en su conjunto, con el fin de que el administrador de justicia puede ejercer el control legal de la sentencia. Se concluyó que el éxito de este sistema depende de la preparación y formación de los jueces en la administración de justicia.

Descriptor: Derecho Procesal Laboral, Valoración de las Pruebas, Sana Crítica, tarifa Legal, Jurisprudencias.

INTRODUCCIÓN

El estudio del derecho procesal del trabajo comprende, entre otros, el análisis concerniente a la justificación o la razón de ser de este proceso; el porqué de una jurisdicción o proceso laboral con actuaciones procedimentales distintas o de forma especiales, en todo caso, el porqué de un procedimiento judicial distinto al civil.

En líneas generales el proceso constituye en sí mismo el instrumento mediante el cual los órganos encargados de administrar justicia ejercen su función jurisprudencial, tendente a la satisfacción de intereses jurídicamente tutelados o la resolución de los conflictos que se suscitan entre las partes, los cuales son presentados al operado de justicia como árbitro encargado de dirimir las controversias que se le presentan.

Así, el proceso laboral, aun cuando poseía características propias y diferenciadoras por la especialidad de los derechos subjetivos que tutela, era un instituto dependiente del derecho procesal civil, al punto que del conglomerado de normas contenidas en la derogada Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, particularmente del artículo 31, emergía expresamente la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil en la sustanciación y decisión de los procesos y recursos legales interpuestos ante los Tribunales del Trabajo, con remisión a las normas que para los juicios breves determina el Código adjetivo antes citado.

Así, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es una respuesta a la urgente y necesaria transformación de la administración de justicia laboral que debe tener por norte, la altísima misión de proteger el hecho social trabajo, instrumento fundamental del desarrollo nacional, inspirado en los principios establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este sentido, dada la oralidad del proceso y la tendencia de las legislaciones modernas a garantizar una tutela judicial efectiva, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, presenta como un carácter diferenciador al proceso civil ordinario, e innovador en materia laboral, el tema de la valoración de las pruebas, estableciendo el uso de la sana crítica o sana lógica, como el método que debe emplear el juzgador para apreciar mediante una operación lógica, la exactitud o certeza de un hecho o la verdad de una afirmación controvertida en juicio.

En este orden de ideas, y en referencia concreta a la materia probatoria, como columna vertebral del proceso, pues de ella dependen de un modo u otro la verificación de los hechos y actos jurídicos que se afirman o niegan en el iter procedimental, es importante determinar y conocer con exactitud los alcances y límites de la actividad del juez laboral en la construcción de las premisas u operación lógica que lo llevarán a adoptar una determinada decisión en el caso concreto.

Al respecto, el tema de la valoración de la prueba busca una respuesta a la pregunta: ¿Qué eficacia tienen los diversos medios de prueba establecidos en el derecho positivo?, es decir, ya no se trata de saber qué es en sí misma la prueba, ni sobre que debe recaer, ni por quién o cómo debe ser producida; se trata de señalar con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y que influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el juez debe pronunciar.

En relación con este punto, el legislador no ha dejado dudas sobre el sistema de valoración que ha de adoptar el Juez Laboral en la apreciación de los medios probatorios incorporados al proceso, así el artículo 10º la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece: “Los Jueces del Trabajo apreciarán las prueba según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”, punto éste que es ratificado igualmente en el artículo 9º Ejusdem, al señalar que: “En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente

la que más favorezca al trabajador”, incorporando así, el principio de in dubio pro operario a la actividad valorativa del operador de justicia.

Ciertamente, conforme al sistema de la sana crítica, el juez tiene la libertad para apreciar el valor o grado de eficacia de las pruebas producidas, pero no de manera arbitraria, sino que por el contrario, le exige que determine el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas, siguiendo las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. El sistema de la sana crítica o libre convicción razonada, al apoyarse en proposiciones lógicas correctas fundadas en observaciones de experiencia confirmadas por la realidad, le exige al juez que necesariamente funde sus decisiones conforme a las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de experiencia, analizándolas una por una, en lo fundamental, y todas en conjunto, para establecer en que se refuerzan y en que se contradicen, y expresando cómo se resuelven esas contradicciones.

En tal sentido, esta investigación tiene por finalidad efectuar un análisis crítico de las normas rectoras que regulan la valoración de las pruebas en el proceso laboral, así como la determinación del criterio jurisprudencial establecido por el Tribunal Supremo de Justicia, en torno a la apreciación judicial de las pruebas a la luz de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con la finalidad de establecer el alcance y límites del Juez Laboral ante el sistema de valoración de las pruebas en los juicios del trabajo.

El presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I: comprende el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia y el alcance de la investigación.

Capítulo II: lo conforma la fundamentación teórica, antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales, así como también la definición de términos.

Capítulo III: abarca el marco metodológico, el cual está configurado por el tipo de investigación, método y técnica de investigación jurídica, fases de la investigación y fuente de conocimiento.

Capítulo IV: se presenta los resultados en función de los objetivos específicos, así mismo se incorporan las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Finalmente las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

El Derecho Procesal del Trabajo al igual que el resto de las instituciones jurídicas del país ha travesado por una crisis, por la cual ha ido adecuando a las nuevas expectativas de transformación y de cambio establecidos por la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de 1999.

Dando respuestas a estas orientaciones de cambio, el Derecho Procesal Laboral en Venezuela, reclamaba su independencia y autonomía, aun cuando poseía características propias y diferenciadoras por la especialidad de los derechos subjetivos que tutela, era un instituto dependiente del Derecho Procesal Civil, al punto del conglomerado de las normas contenidas en la derogada Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo (1959), emergía expresamente la aplicaciones supletoria que se encontraban regulados por las normas adjetivas que conforman el procesal civil, en la sustanciación y decisión de los procesos y recursos legales interpuestos antes los tribunales del trabajo, con remisión a las normas que para los juicios breves determinan el Código de Procedimiento Civil.

En función de ellos, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), impuso de forma contundente la reforma del procedimiento laboral, al ordenar en su Disposición Transitoria Cuarta que en año siguiente a su instalación, al Asamblea Nacional debería aprobar una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección

del trabajador o trabajadora en los términos previsto en esta Constitución y en las leyes, orientadas bajos los principios de gratitud, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

En concordancia con lo expuesto, en fecha 13 de agosto de 2002, fue promulgada y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 37.504 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, previamente, la Asamblea Nacional había sancionado la Ley el 30 de abril de 2002, y el Ejecutivo Nacional formuló, conforme el artículo 214 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela una serie de observaciones, las cuales fueron aceptadas por el Órgano Legislativo que le dio su sanción a la Ley el día 2 de agosto de 2002.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo responde a la necesidad de separar la especialidad de la materia laboral de la jurisdicción ordinaria, estableciendo un proceso propio, orientado a la celeridad procesal y el mejoramiento de la administración de justicia, y con un marcado carácter social de esta área del derecho.

Los medios de pruebas permitidos en el proceso laboral venezolano son los contenidos en la Ley orgánica Procesal del Trabajo, y, por analogía, las contenidas en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil, otras leyes de la República y cualquier otro medio de prueba no prohibidos expresamente por la ley y que se consideren conducente a la demostración de sus pretensiones como lo sería la llamada prueba libre.

En este sentido, resalta que dada la oralidad del proceso y la tendencia de las legislaciones modernas a garantizar una tutela judicial efectiva, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, presenta como un carácter diferenciador al proceso civil ordinario, e innovador en materia laboral, el tema de la valoración de las pruebas, estableciendo el uso de la sana crítica, como el método que debe emplear el juzgador

para apreciar mediante una operación lógica, la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación controvertida en el juicio.

La finalidad de la actividad probatoria como columna vertebral del proceso, es crear en el órgano jurisdiccional la convicción de la existencia de los afirmados en las alegaciones procesales en el iter procedimental, actividad que le incumbe a las partes sobre quienes pesa la carga de incorporarla al proceso a través de los medios correspondiente, es elemental determinar y conocer con exactitud los alcances y límites de la actividad del juez laboral en la construcción de premisas lógicas que lo llevará a adoptar una determinada decisión en el caso concreto.

En este orden de ideas se hace referencia, que la Ley Orgánica Procesal Laboral otorga a los órganos jurisdiccionales del trabajo la facultad de conocer asuntos de carácter contencioso que se presentan en relación al hecho social del trabajo; velar por el cumplimiento efectivo de la tutela judicial efectiva y valorar la actuación de las partes, de forma imparcial, donde la desigualdad no se denote en la persona que juzgue, aunque la normativa sea clara y contundente protectora de uno solo de ella.

De esta forma en ningún sistema procesal el juez puede ser patrocinador de los intereses de una de las partes y que explica que aun cuando las normas laborales son de orden público, el juez no puede ser a la vez juez y parte, pues dejaría de ser imparcial y pondría entre dicho la imparcialidad del juzgamiento convirtiéndose en una infracción de las normas constitucionales que garantizan el derecho de la defensa a una justicia imparcial.

El hecho de que el proceso probatorio, en caso de duda de los hechos controvertidos y la valoración de las pruebas a favor de los trabajadores, trae como consecuencia el contradecir y desconfigurar la sana crítica como sistema de valoración

de las pruebas, el cual es el método que se relaciona con la convicción que en la forma razonada debe llevar el juez a considerar los hechos para tomar sus decisiones.

En base del razonamiento anterior, se establece que asimismo como existen normas de carácter adjetivo y sustantivo, y principios rectores en esta materia, también es importante señalar que la jurisprudencia venezolana juega un rol importante dentro de la materia, pues aunque ambas partes conduzcan o efectúen ciertas afirmaciones la problemática viene dada cuando se realiza la promoción de los medios probatorios, los cuales no son más que aquellos instrumentos legales que tienen las partes para sustentar sus afirmaciones y darla a conocer en el proceso; así como también al desarrollo del mismo procedimiento laboral.

En consecuencia, el problema de investigación del presente estudio estará centrada en la valoración de las pruebas en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano. Los medios probatorios como un requisito de contenido de las sentencias, que ha de cumplirse en todas ellas y en todos los órdenes jurisdiccionales, lo que conducirá al conocimiento de los cambios necesarios a introducir en su aplicabilidad para permitir el desarrollo óptimo en el marco legal competente para el Derecho Procesal del Trabajo Venezolano.

1.2. Formulación del Problema.

Luego de realizado el planteamiento antes expuesto puede formularse a través del siguiente interrogante:

¿Cómo se valoran las pruebas en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Analizar la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Û Identificar las bases legales y doctrinales de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.
- Û Describir el sistema de valoración de prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.
- Û Establecer los criterios emanados por las jurisprudencias de sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia en torno al estudio de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral.

1.4. Justificación e Importancia.

Dentro de la legislación Venezolana se encuentra expresamente contempladas una serie de reglas que funcionan como guías para que los sujetos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta y previamente determinada. Sin embargo nace como consecuencia una interrogante en cuanto a la valoración de la prueba, cuyo esclarecimiento fomento el motivo de la presente investigación.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), fue creando muchas expectativas en cuanto a las posibilidades, que en ella se contienen, para facilitar el acceso de los trabajadores a los órganos jurisdiccionales, a fin de garantizar una justicia más rápida, más sencilla y sobre todo, más cercana a la verdad, en razón de los amplios poderes inquisitivos de los que ha sido dotado el juez laboral y de la aplicación de la sana crítica como sistema de valoración de la prueba que la rigen.

Es importante analizar la ley, estudiar cuales son los límites de la valoración de las pruebas y como la doctrina jurisprudencial establece pautas en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, con la finalidad de establecer mejor aplicación y puesta en vigencia de la normativa como rectores del acceso a la justicia laboral venezolana.

Siendo así por lo anterior expuesto la justificación teórica del presente trabajo de investigación tiene la finalidad esclarecer la eficacia de la valoración de las pruebas que se emplean dentro del proceso laboral, es importante establecer el fundamento, el alcance, contenido y consecuencia que radica en ayudar a la mejor comprensión de la cuál es la actividad probatoria del juez en el proceso laboral basada en el sistema que se emplea en la valoración de las pruebas, acarreando así la convicción del juez laboral como garantes de la justicia, de esta manera se podrá configurar un criterio jurídico, igualmente aportar información importante a los trabajadores, patronos, profesionales y estudiante del área de Derecho, ya que aportaría valiosa información acerca de los beneficios que brinda esta Ley en cuanto a la valoración de las pruebas que la rigen basados en los medios, promoción y evacuación de las pruebas y sus implicaciones o impacto en el sistema procesal laboral venezolano.

En este sentido, la presente investigación apunta a profundizar la valoración de las pruebas contenidos en ordenamiento jurídico laboral, en referencia al juez laboral, justificándose en toda su extensión, particularmente porque su razón se sustenta en revisar la correspondencia teórica que debe existir entre los fundamentos doctrinarios,

jurisprudenciales, norma constitucional y bases legales sobre todo cuando de imperar la actividad probatoria del juez como condición básica que apunte a la satisfacción de las expectativas de los justiciables con la implantación del nuevo régimen en el Derecho Procesal del Trabajo en Venezuela.

En general, la importancia del presente trabajo de investigación tiene un basamento constitucional, en este sentido la Carta Magna, Título III, Capítulo III en su artículo 49, refiriéndose a que el debido proceso se aplicara a todas las actuaciones judiciales y administrativas literal 1°. Igualmente la relevancia que representa para el proceso probatorio que se establece en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

1.5. Alcances y Limitaciones.

Las limitaciones se pueden definir como los obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo de esta investigación; es importante destacar que en el desarrollando de esta no se presentó obstáculo alguno.

Siendo este tema muy amplio se pueden realizar estudios diversos, que nos permitan determinar cuál es la importancia de la Valoración de la Pruebas en el Ordenamiento Jurídico Procesal Laboral; ya que se cuenta con diversas teorías y doctrinas relacionadas con el caso en cuestión. De esta manera, el análisis se fundamentó en la normativa legal que regula la actividad investigada. Su alcance metodológico está dado por ser una investigación evaluativa, en el cual la norma jurídica debe ser evaluada en su contenido y funcionamiento, centrado en el ámbito especial de las leyes vigentes en nuestra legislación, especialmente a las relativas a las normas relacionadas con la participación de los sujetos que intervienen en la fase preparatoria.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

El Marco Referencial, según Arias (2004) “comprende una revisión de los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio y de la realidad contextual en la que se ubica” (p.16). Para lograr este propósito, se delimitan los parámetros conceptuales, que tienen como intención fundamental, sustentar y complementar el estudio, por lo tanto sirven de apoyo en la investigación.

Después de definir el planteamiento del problema y precisar los objetivos, tanto generales como específicos, que guían esta investigación, resulta evidente que existen referencias teóricas, conceptuales y legales, además de investigaciones que dan al estudio un sistema coordinado y coherentes de conceptos y proposiciones que permiten introducir el problema en un ámbito de investigación.

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Los antecedentes bibliográficos son todos aquellos trabajos de investigación que preceden al que se está realizando. Son los realizados con anterioridad y que están relacionados con el objeto de estudio presente en la investigación. Por tal motivo, las autoras de este trabajo de grado, acudió a la Biblioteca de la Universidad José Antonio Páez, a la Biblioteca del Colegio de Abogado del Estado Carabobo, así como también a reconocidas Librerías de la ciudad de Valencia, y por último apelo al recurso de la Internet; todo esto con la esperanza de ubicar y recopilar trabajo de investigación realizados por autores nacionales y extranjeros, con el fin de destacar la relevancia del

estudio y proporcionar un sustento teórico que permita una mayor comprensión de la investigación.

Se logró ubicar el Trabajo de Investigación presentado Daynor Mendoza Durán (2014), realizado en la Universidad Mayor de San Andrés en Bolivia para optar el grado de Licenciatura en Derecho, titulado: **“La Aplicación del Principio Protector en las Pruebas del Procedimiento Laboral”** Ésta Tesis aborda el procedimiento laboral haciendo énfasis en los principios laborales, los medios probatorios y su valoración por parte del Juez del Trabajo. El objetivo principal de esta investigación es analizar la influencia y aplicación que tiene el Principio Protector o de Tutela en las Pruebas del Procedimiento Laboral, para comprobar o no, la necesidad de modificar el ordenamiento jurídico con relación a la aplicabilidad del principio protector o de tutela en las pruebas en materia procesal laboral

El trabajo desarrollado ha encontrado base en el método Dogmático Jurídico fundamentalmente por la naturaleza del objeto de estudio concordando con el Teleológico y en su fase comparativa en el Sociológico, empero también se encuentra de manera innominada el método Confirmatorio en el marco del Método Exegético, toda vez que se concluye en un análisis constructivo sobre el tema objeto de investigación. Enfatizando que la legislación laboral boliviana se rige por principios proteccionistas a favor del trabajador hecho que difiere del procedimiento civil, entre todos los principios laborales, el principio proteccionista o de tutela del Derecho del Trabajo es el más importante, el cual se basa en la desigualdad económica y contractual existente entre la persona contratada (trabajador) y el empleador que lo contrata.

Seguidamente se sitúa el Trabajo de Investigación presentado por Salazar Génesis (2013), realizado en la Universidad José Antonio Páez para optar al título de Abogado, titulado: **“Importancia de las Pruebas en el Proceso Laboral en Sede Administrativa de Acuerdo a la Normativa Legal Vigente”** en la presente

investigación se analizaron las normativas rectoras que regulan la valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano, así como también la importancia de las mismas para establecer el alcance y límites del Inspector del Trabajo.

La investigación es de tipo descriptiva, documental, observacional, como resultado se obtuvo que la sana crítica como sistema de valoración de la prueba adoptado por el legislador, constituye una adaptación del ordenamiento jurídico venezolano a las concepciones modernas, en la cual el juzgador en su actividad valorativa debe emplear al lado de la razón y la lógica, la psicología y otros conocimientos científicos y técnicos, lo cual facilita su labor de reconstrucción de hechos pasados y examen de las pruebas en su conjunto, para razonar y motivar sus decisiones, con el fin que el justiciable pueda ejercer control legal de la sentencia.

La referida investigación se deduce, que el sistema de valoración de la prueba en el proceso civil, y hasta hace muy poco aplicable al proceso laboral, es un sistema mixto, o como algunos autores prefieren señalar de tarifa legal atenuado, pues el principio general es la libre apreciación de las pruebas según la sana crítica, y la excepción, la constituye la prueba legal, cuando así lo establezca el legislador.

Por último se toma en cuenta la investigación realizada por, la abogada Diana Farria Pacheco (2013), presentó el Trabajo Especial de Grado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Procesal, Universidad Católica Andrés Bello, titulado **“Alcance de la Actividad Probatoria del Juez Enmarcado en el Ordenamiento Jurídico Procesal Laboral Venezolano”** la presente investigación se estableció analizar la actividad probatoria oficiosa del juez en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, desde la perspectiva de los principios procesales que asumen los jueces laborales, las facultades del juez laboral, los límites de la actividad probatoria y el criterio jurisprudencial.

La investigación guarda importancia por cuanto se enmarca en el ámbito jurídico procesal laboral, y sus resultados van a permitir incrementar los conocimientos que se tienen sobre los principios rectores establecidos y destinados al juez en el proceso laboral. En cuanto a la metodología implementada se enfoca a una investigación de tipo documental, con diseño bibliográfico, implementando la hermenéutica jurídica sobre las diferentes fuentes de información. La investigación concluye planteando que las actividades deben enmarcarse en los principios constitucionales del debido proceso e igualdad de las partes, en referencia a los principios procesales que adoptan los jueces laborales, deben estar orientados a garantizar la protección de los trabajadores consagrados en la normativa constitucional, donde reine la igualdad en el procedimiento, por cuanto, de forma contraria, se establece como ventaja a una de las partes.

La mencionada investigación constituyó un aporte para el presente trabajo de investigación, al permitir desarrollar aspectos del marco teórico, tales como la conceptualización, la fundamentación y la actividad probatoria en el proceso laboral.

2.2 Bases Teóricas.

Según Arias (2012), afirma que las “bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p.107). Dado que la teoría explica verdaderamente como y porque se manifiesta el fenómeno que se estudiaría, de allí su utilidad ya que es capaz de describir, explicar y predecir determinada realidad en su contenido específico.

Constitucionalidad del Derecho Procesal del Trabajo.

Escobar (2012), establece que el fundamento constitucional del derecho procesal del trabajo se encuentra en primer lugar en la disposición transitoria cuarta, numeral cuarto el cual establecía que dentro del primer año, contado a partir de la instalación de la Asamblea Nacional debía aprobar una ley orgánica procesal del trabajo que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada con la protección de los trabajadores en los términos de los que era para entonces una nueva constitución.

El Derecho Procesal del Trabajo.

Señala Marín, (2005), que en la estructura curricular de los estudios de Derecho, resulta necesario contar con una cátedra como Derecho Procesal del Trabajo, que dentro del eje Derecho Procesal aporte al cursante las herramientas necesarias para identificar los procedimientos en materia del trabajo, tomando como base sustantiva el Derecho del Trabajo, y como base adjetiva las normas procesales generales, consideradas en el Derecho Procesal Civil, y las normas especiales, previstas en la nueva Ley Adjetiva Laboral.

Asimismo señala García, (2004), que el derecho procesal, como en cualquier disciplina, nace o surge cuando no se cumplen las obligaciones. Es un instrumento para lograr justicia, complementa el derecho sustantivo, y se ha llegado a decir que sin su existencia el derecho carece de efectividad.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una rama autónoma del Derecho Público integrado por un conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan y deciden el proceso como un instrumento fundamental para la realización de la justicia laboral. Se establece, que el proceso de acuerdo con la Constitución de la República de Venezuela, constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia

(artículo 257), y está integrado por un conjunto de actos jurídicos coordinados conforme al ordenamiento jurídico que tiene por finalidad la solución de una controversia a través de una sentencia o de otro medio de auto composición procesal.

En base a ello, se puede señalar que la importancia de los procedimientos laborales tiene su base fundamental en el Derecho Procesal del Trabajo, es que enseñan las particulares formar de negociar y crear sus propias soluciones para que de esta manera los conflictos puedan ser resueltos en forma satisfactoria para los propios actores del proceso.

Pruebas.

El concepto de la prueba procesal, es uno de los más discutidos en la doctrina, por los diversos sentidos y acepciones en que se le toma, así como por la diversa posición desde la cual se le contempla; ya desde la posición de las partes que las promueve, o bien desde la del juez que la recibe y valora. Rengel-Romberg A. (2016, p 202)

El Dr. Oswaldo Parrilli Araujo (2002, p.93); define las pruebas como:

“actos jurídicos procesales en que intervienen las partes y el juez, en su pretensión de buscar las causas o explicaciones que conduzcan a esclarecer los hechos para proporcionar al juzgador una verdadera convicción sobre esos acontecimientos, permitiéndole decidir, a través del raciocinio, el conflicto que se ha desarrollado en el proceso”.

Igualmente Rengel-Romberg A. (2016, p 203) la define:

“como la actividad de las partes dirigida a crear en el juez la convicción de la verdad o falsedad de los hechos alegados en la demanda o en la contestación.”

Tomando en cuenta la siguiente premisa se puede comenzar señalando la importancia de lo que es el medio de prueba y su forma de evacuación en el proceso, ya que es a través de ellas que las partes van a corroborar sus alegatos en juicios y son ellas las que van a dirigir al sentenciador a la verdad de los hechos para una decisión justa y diligente.

Medios de Prueba.

Según Parilli (2002), “son los instrumento que sirven, de una u otra forma, para convencer al juzgador de la existencia o no de un dato procesal determinado, para así llevarlo al conocimiento de la verdad procesal.” (p.15). Cabe agregar, que son llevados al proceso por las partes mediante reglas o proposiciones previamente establecida por la ley.

Es decir, son los aportes que hacen las partes al proceso, a través de los instrumentos que la ley otorga para trasladar hechos del mundo de lo cotidiano al expediente, de manera que se puedan verificar las afirmaciones de las partes o se pueda fijar una situación fáctica que existe o ha existido; constituyen entonces, de una manera todo aquel elemento que sirve para convencer al juez de la existencia o inexistencia de un dato procesal determinado.

Finalidad de los medios de prueba.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su Artículo 69, precisa atinadamente y con una nueva e interesante redacción, el objeto y fin de los medios probatorios en el proceso, destacando, en palabras del maestro Ricardo Henríquez La Roche (2003) la triada de objetivos de la actividad probatoria, los mismos son para: acreditar los hechos alegados, convencer al juez sobre la existencia de esos hechos y a partir de esa

convicción, servir de fundamento al sentenciador para aplicar la norma cuyo supuesto normativo subsume a tales hechos comprobados.

Mecánica de Incorporación de las Pruebas.

Del texto normativo se desprende que son perfectamente definibles y diferenciables los tres estadios clásicos en torno al proceso de incorporación de las pruebas al proceso, esto es, el de promoción, el de admisión y el de evacuación de dichos medios probatorios en el proceso laboral, y en torno al cómo y ante quien se cumplen dichos estadios.

En efecto Humberto Enrique Tercero Bello Tabares (20033) expresa:

“Por su parte, la fase o etapa probatoria, estará conformada por los actos procesales de proposición o promoción de las pruebas; incorporación de los medios probáticos a las actas procesales; oposición o contradicción a la admisión de los medios de pruebas propuestos; admisión o providenciación de las pruebas; y evacuación o materialización de las pruebas propuestas, incorporadas a las actas procesales y admitidas por el operador de justicia; actos procesales éstos que se realizarán en la audiencia preliminar y en la audiencia de juicio, ante el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución y ante el juez de Juicio respectivamente.”

Como cuestión particular y tal como lo señala el mencionado autor, observamos que las gestiones de alegato y aportaciones probatorias se cumplen ante los dos jueces que ahora intervienen en el juicio laboral, esto es, ante el de Sustanciación, Mediación y Elección, y también ante el Juez de Juicio del mismo.

Tal acto de promoción se cumple en la audiencia preliminar (Art. 73), correspondiendo incorporarlas físicamente al expediente a dicho Tribunal de

sustanciación, mediación y ejecución para que su admisión y evacuación sea cumplida por el Juez de Juicio (Art. 74); siendo este último quién deberá decidir sobre la admisión de las pruebas, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, y cuya decisión negativa sobre admisión será apelable. (Art. 75 y 76). Esto es, la oportunidad para resolver sobre la recepción de las pruebas para ambas partes, conforme a lo normado en el artículo 73, lo será en la propia audiencia preliminar, sin que puedan proponerse medios probatorios en otra oportunidad procesal, salvo que la Ley disponga lo contrario.

La audiencia preliminar es una sola indistintamente de las veces que prolongue ese único acto como la oportunidad para promover todos y cada uno de los medios de pruebas que utilizarán para demostrar sus alegatos sobre los hechos controvertidos,, significa que las mismas deben presentarse en la primera oportunidad de la audiencia, es decir, en el mismo momento en que se abre el acto, llamada Audiencia Primigenia, pues permitir pruebas en oportunidad posterior al inicio del acto de audiencia preliminar entorpecería el proceso de mediación que exige, entre otras cosas que, el mediador se encuentre suficientemente ilustrado sobre la controversia y sobre las pruebas que apoyan las alegaciones de las partes.

Cuáles son los medios de prueba en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Conforme a su Título VI (Artículos 69 al 122) se regula todo lo relacionado con la prueba por escrito; la exhibición de documentos; la tacha de instrumentos; el reconocimiento de instrumento privado; la prueba de experticia y la de testigos; la tacha de testigos; las reproducciones, copias y experimentos; la inspección judicial.

Prueba por Escrito.

Calvo E (2011), corresponde a este medio de prueba la naturaleza de preconstituidas, es decir, aquellas que se preparan antes de la litis, bien sea por disponerlo así la ley o por voluntad de las partes, con la finalidad de constatar la creación, extinción, o modificación de un derecho, su eficacia dependerá de su vinculación con ésta y la oportunidad procesal en que se puede hacer valer.

Exhibición de Documentos.

Calvo E (2011), es una institución procesal que se relaciona con la aportación de documentos al proceso, tanto por las partes como por los terceros, dentro de los supuestos y condiciones que determina la ley.

Tacha de Instrumento.

Calvo E (2011), es la acción o medio de impugnación para destruir total o parcialmente la eficacia probatoria del documento. Es la única vía que otorga la ley para desvirtuar el valor probatorio tanto del documento público como privado.

Reconocimiento de Instrumentos Privados.

Calvo E (2011), es la declaración o confesión que hace el emplazado de alguna obligación a favor de otro, o de algún instrumento privado que otorgó y tiene por objeto hacer que los instrumentos tengan plena validez en el juicio a promoverse o en el promovido si se pide dentro del juicio.

Prueba de Experticia.

Calvo E (2011), se recurre a la prueba pericial como un medio de auxilio cuando el juez no puede por sus propios medios, sea que no se halle alcance de sus sentidos, sea porque su examen requiera aptitudes técnicas que sólo proporcionan disciplinas ajenas a los estudios jurídicos, convertido en uno de los más importantes auxilios probatorios de lo que disponen el juez y las partes.

Prueba de Testigo.

Calvo E (2011), es cuando el testimonio en juicio la emana de un tercero. Se trata, desde luego, de una prueba circunstancial, ya que, por lo general, el testigo ha presenciado el hecho accidental. Por otra parte, a diferencia de los otros medios de prueba, ésta es viviente, lo cual tiene la ventaja de que permite un examen amplio hasta obtener de ella todo lo que puede rendir de útil, pero, en cambio tiene el inconveniente de que desaparece con la persona y que su testimonio está sujeto a factores individuales y sociales que obligan al Juez a apreciarlo con prudencia.

Tacha de Testigo.

Calvo E (2011), puede ser considerada como la impugnación a éstos de un hecho determinado que se hace sospechosa su declaración de parcialidad, si la referencia se hace al objeto de la misma. Tiene como objeto la imputación de inhabilidad del testigo como incidencia destinada a obtener la declaratoria de tal inhabilidad, es decir, procurar que la declaración del testigo tachado no surta ningún efecto probatorio en el proceso.

Reproducciones, Copias y Experimentos.

Villasmil (2006), define que por reproducción debe entenderse como la acción de repetir o de copiar un hecho o un fenómeno vinculado con el proceso, con fines de conservación como evidencia para el juez.

Calvo E (2011), señala que este medio de prueba puede versar solamente sobre objeto, lugares y documentos cuando se trata de planos, calco y copias, sin embargo, cuando se use la fotografía, la cinematografía u otro medio de reproducción grafica que refleje o no movimiento, se puede incluir en este medio de prueba a personas o animales, a menos que el juez expresamente disponga que no aparezcan en dichas reproducciones.

Inspección Judicial.

Villasmil (2006), describe la inspección judicial como el reconocimiento que el juez, de oficio o a solicitud de algunas de las partes, práctica sobre personas, cosas, lugares o documentos relacionados con el litigio, a fin de verificar hechos relacionados con sus características, ubicación, estado, contenidos u otras circunstancia relevantes o de interés para la decisión de la causa.

Sistemas de Valoración de las Pruebas.

La valoración o apreciación de la prueba constituye, indudablemente, una operación fundamental en todo proceso y, por tanto, también en el proceso laboral. Devis Echandia (1994), la califica del momento culminante y decisivo de la actividad probatoria, consistente en aquella operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que puede deducirse de su contenido. Mediante la misma se trata de determinar la eficacia o influencia que los datos o elementos probatorios aportados al proceso, mediante los oportunos medios de prueba, tendrán en la formación de la convicción de juzgador.

Couture expone que el tema de la valoración de la prueba, busca una respuesta para la pregunta: ¿qué eficacia tienen los diversos medios de prueba establecidos en el derecho positivo? Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe emitir.

Oportunidad para la Valoración de las Pruebas.

Tal como lo norma el artículo 74 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, una vez finaliza la audiencia preliminar, es ese mismo acto el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a agregar las pruebas a las actas del proceso. Propuestas o promovidas las pruebas ante el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y una vez que han sido incorporadas a las actas procesales, vencido como haya sido el lapso para la contestación de la demanda, el expediente será remitido al juez de Juicio, a los efectos que se pronuncie sobre la admisión de las pruebas propuesta.

En este sentido el juez de juicio emitirá su valoración de las pruebas en la sentencia definitiva. Pierre Tapia señala concretamente que al momento de apreciar las pruebas debe analizarse si la promoción y evacuación de prueba se llevaron a cabo conforme a derecho; y, en segundo lugar, “examina la autenticidad, sinceridad, exactitud, y credibilidad de la prueba”, independientemente de su promotor, porque al integrarse al proceso, pertenecen a las partes.

La valoración de la prueba no se limita a que el juez señale que la aprecia o no, sino que debe indicar razonadamente el motivo, máxime cuando desecha la prueba, bien porque no se cumplieron los requisitos legales para su promoción o evacuación, o bien porque la prueba no demostró el hecho para la cual fue promovida.

Clasificación de los Sistemas de Valoración de las Prueba.

Este tema se relaciona con los límites impuestos al operador de justicia en la apreciación de los medios de prueba producidos en juicio, tendentes a demostrar la veracidad de las afirmaciones de hecho invocadas por los litigantes.

Couture (1997), distingue tres sistemas de valoración de las pruebas: 1) sistema de tarifa legal o formalista, 2) sistema de sana crítica y 3) sistema de libre convicción.

a) Sistema de la Tarifa Legal: Este sistema, consiste en el señalamiento anticipado que la ley le hace al juez del grado de eficacia que tienen los medios de prueba, diciéndole de qué manera debe tenerse por probado un hecho, partiendo de hipótesis que imponen al juez determinadas normas que fijan el valor preciso de las pruebas, dejándole sólo la posibilidad de comprobar si las pruebas evacuadas cumplen los requisitos de valoración que la ley le ha tasado.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico venezolano, aún recoge este sistema de valoración, al establecer el Código Civil venezolano la regla de apreciación judicial de los instrumentos públicos y privados, así como de la confesión y de la prueba de juramento decisorio (artículos 1360, 1361, 1370, 1374, 1401 y 1418 del Código Civil).

b) Sistema de Libre Convicción: Este sistema al contrario del anterior, otorga al juez plena libertad en la apreciación de la prueba. Así, la valoración libre suele entenderse como una decisión personal, íntima y singular de cada juez (Nieto, 2000), o como lo apunta Fabrega (1997), para quien el sistema de libre convicción de la prueba o íntima convicción, es aquel en que la certeza del juez no está ligada a un criterio legal, fundándose en una valoración personal, a solas con su conciencia.

En este sentido, debe advertirse, que las formalidades procesales exigidas por la ley para que los medios probatorios ingresen al juicio y puedan ser tomados en cuenta, no son limitaciones propiamente a este sistema, pues estas formalidades persiguen la finalidad de regular los actos procesales para que sean garantía de los derechos de las partes, siendo que la libre convicción del juez sólo se refiere a su libre arbitrio en la valoración de la prueba, siempre razonada mediante el empleo de la lógica jurídica.

c) Sistema de la Sana Crítica: Se dice que este es un sistema intermedio que atenúa la rigurosidad del sistema tarifario y pone freno al libre arbitrio del sistema de libre convicción.

El profesor uruguayo Couture (citado por Rivera, 1994) sostiene que las reglas de la sana crítica son ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano, pues en ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Por ello, se dice que las reglas de la sana crítica consisten en su sentido formal en una operación lógica. No obstante debe saberse que la simple aplicación del silogismo jurídico no es suficiente para convalidar una sentencia, por lo que debe confrontarse el análisis lógico con la correcta apreciación de las máximas de experiencia.

Al existir un razonamiento o motivación sobre la forma cómo el operador de justicia analizó y valoró la prueba, se le garantiza al ciudadano, el derecho constitucional de la defensa, del debido proceso y de la tutela judicial efectiva. Sólo a través de un razonamiento plasmado en la sentencia podrá controlarse la legalidad y constitucionalidad de la decisión proferida, en relación a cómo fue considerado y valorado el material probatorio. Las decisiones judiciales serán el reflejo directo del convencimiento judicial.

En el proceso laboral venezolano se consagra el sistema de la sana crítica que, como se ha visto, obliga al juez a tener en cuenta para la valoración de las pruebas las reglas del pensamiento lógico.

En tal sentido el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) establece: “Los jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según la sana crítica; en caso de duda, preferirá la valoración más favorable al trabajador.”

La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La expresión sana crítica fue incorporada legislativamente por primera vez en la Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 1855, en relación a la prueba testimonial. Las dos palabras hacen alusión al aspecto subjetivo (crítica: valoración razonada argumentada) y objetivo (sana: comedida, imparcial, fundada en los principios lógicos generales y las máximas de experiencia), que deben concurrir por igual para determinar el valor de convicción de la prueba.

Por lo tanto, la apreciación no es libre en cuanto no puede ser fruto del capricho del juez, más es libre en cuanto a que el juez es soberano para valorar la prueba, sin perjuicio de las tarifas legales insertas en la ley sustantiva; es razonada, en cuanto a que esa libertad no puede llevar al extremo de juzgar arbitrariamente, según capricho o simples sospechas, y es motivada, desde que el juez debe consignar en la sentencia las razones por las que desecha la prueba o los hechos que con ella quedan acreditados, dando así los motivos de hecho a que se refiere el ordinal 4º del artículo 243 del Código de Procedimiento Civil (Henríquez, 2003).

Las reglas de la sana crítica, constituyen garantía de idónea reflexión, basados en la lógica y en la experiencia del operador de justicia, donde la premisa mayor viene

dada por las máximas de experiencia, lo cual conlleva a que las decisiones judiciales sean razonadas, motivadas y responsables. En efecto, en el sistema de valoración de la prueba guiado por la sana crítica, el operador de justicia al momento de valorar y apreciar la prueba, realiza una actividad silogística, donde la premisa menor estará constituida por el medio de prueba aportado por las partes al proceso o traído oficiosamente por el juez, según sea el caso; mientras que la premisa mayor estará constituida por las máximas de experiencia del juzgador, y la conclusión será la afirmación de existencia o inexistencia del hecho controvertido tema de la prueba (Bello Tabares, 2003).

En este orden de ideas, el análisis de los elementos de prueba reclama una síntesis final que determina la convicción del juez, basándose en el conjunto de pruebas que se le presentan, siendo el método lógico indispensable para asegurar la corrección de los razonamientos, tanto inductivos como deductivos, extrayendo las consecuencias de esos elementos de pruebas establecidos, basados no sólo en la jurídica y la lógica, sino además en la psicología, para poder reconocer la credibilidad, sobre todo en cuanto se refiere a la pruebas de testigos o las declaraciones de parte. No obstante, el juez es en definitiva un ser humano, de cuyos razonamientos pueden en igual de probabilidades extraerse la verdad o el error en la apreciación derivado de su estado subjetivo, en la aplicación de la norma jurídica al caso concreto.

De esta manera, la sana crítica no implica la libertad apreciativa por parte del juez sin limitación alguna, pues si bien está autorizado para valorar las pruebas libremente, ello no implica arbitrariedad, por el contrario, deben atenerse a los criterios de la lógica, las máximas de experiencia, razonando analíticamente los hechos y las pruebas.

El Principio Protector y su Incidencia en la Apreciación Judicial de la Prueba.

Alfonso Guzmán plantea en su Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo (2000), Se encuentra el principio de favor, llamado también principio pro operario, el cual concreta su aplicabilidad en tres vertientes a saber: (i) en caso de conflicto de leyes, prevalecen las del Trabajo, bien sean sustantivas o de procedimiento; (ii) en caso de conflicto de normas, ha de aplicarse la más favorable al trabajador; y (iii) en el supuesto de incertidumbre del juez entre dos declaraciones posible derivadas de una misma norma, ha de preferir la interpretación que más beneficia al trabajador.

Así, el principio protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al Derecho del Trabajo, proteger a la clase social trabajadora, frente a los abusos y exigencias indebidas de la clase patronal. En tal sentido, la desigualdad económica existente entre estos sujetos laborales, trató de ser equiparada por el legislador, a través de la protección jurídica del trabajador.

En la actualidad, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como cuerpo normativo que compila las normas adjetivas laborales, acorde con los preceptos legales y constitucionales precedentemente enunciados, incluyó dentro de su articulado, específicamente en los artículos 9 y 10, el principio protector o de favor, sólo que más allá de la simple duda interpretativa, se extiende a los casos de duda en la apreciación de los hechos o de las pruebas.

2.3. Bases Legales.

Pérez (2006), define las bases legales como “el conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, entre otros., que establecen el basamento jurídico que sustenta la investigación”. (p.60). Los fundamentos legales que sustentan la presente investigación, están constituidas por el conjunto de documentos de naturaleza legal la cual sirven de testimonio referencial y de soporte. Entre éstos tenemos:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

En primer lugar se tiene, lo consagrado Capítulo I, del Título III, referente a los derechos humanos, las garantías y a tal efecto se observa: La Constitución Nacional (1999), cumple la función pública de componer los conflictos sociales, por lo que la ideología que emerge en el presente siglo, lleva consigo el fenómeno de la socialización del proceso, que con el objeto de incorporar a los clásicos principios del liberalismo, determina exigencias del Estado Social de Derecho y de Justicia como lo propugna en el artículo 2º Constitucional, lo cual pone de manifiesto la distinción entre el objeto del proceso y proceso como instrumento idóneo.

Artículo 2: “Venezuela se constituye en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.”

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.

Artículo 26: “toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos; a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente. El Estado garantizará un a justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.”

Artículo 49: “El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia: 1° La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecida en esta Constitución y en la Ley.”

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.”

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

En lo que se refiere a los Principios Generales se pueden ubicar en el Título I Capítulo I, artículos 2 y 10. Así como lo Previsto en el Título VI, de las Pruebas comprendido a partir del artículo 69 y siguiente.

Artículo 2. El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad sobre los hechos y equidad.

Artículo 10. Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador.

Artículo 69. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Artículo 70. Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio. Las partes pueden también valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán de la forma preceptuada en la presente ley, en lo no previsto en ésta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil o en su defecto, en la forma que señale el Juez del Trabajo.

Artículo 71. Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean suficientes para formar convicción, el Juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la evacuación de los medios probatorios adicionales, que considere convenientes. El auto en que se ordenen estas diligencias fijará el término para cumplirlas y contra él no se oirá recurso alguno.

Artículo 72. Salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal.

Artículo 73. La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Artículo 74. El juez de sustanciación, mediación y ejecución, una vez finalizada la audiencia preliminar, en ese mismo acto, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio.

Artículo 75. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibido del expediente, el Juez de Juicio providenciará las pruebas, admitiendo las que sean legales y procedentes y desechando las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes. En el mismo auto, el Juez ordenará que se omita toda declaración o prueba sobre aquellos hechos en que aparezcan claramente convencidas las partes.

Artículo 76. Sobre la negativa de alguna prueba podrá apelarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a dicha negativa, y ésta deberá ser oída en un solo efecto. En este caso el tribunal de juicio remitirá las copias certificadas respectivas al Tribunal Superior competente, quien decidirá sobre la apelación oral e inmediatamente, y previa audiencia de parte en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la realización de la audiencia de parte. La decisión se reducirá a su forma escrita y de la misma no se admitirá recurso de casación.

Es importante destacar que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo excluye de los medios de prueba admisibles en el juicio laboral (medios tradicionales), las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio (Encabezamiento Artículo 70 Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

Código de Procedimiento Civil (1987).

El código de Procedimiento Civil (1987) como principal texto legislativo aplicable a las disciplina del Derecho Privado y que hasta el momento de entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) era el usado para la sustanciación de los procedimientos laborales.

Artículo 12. Los jueces tendrán por norte de sus actos la verdad, que procuraran conocer en los límites de su oficio. En sus decisiones el Juez debe atenerse a las normas de Derecho, a menos que la ley lo faculte para decidir con arreglo a la equidad. Debe atenerse a lo alegado y probado en autos, sin poder sacar elementos de convicción fuera de éstos, ni suplir excepciones o argumentos de hechos no alegados ni probados. El juez puede fundar su decisión conocimientos de hecho que se encuentran comprendidos en la experiencia común o máximas de experiencia.

Artículo 395. Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina el Código Civil, el presente Código y otras leyes de la República. Pueden también las partes valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley, y que consideren prueba prohibido expresamente por la ley, y consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán aplicando por analogía las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código Civil, y en su defecto, en la forma que señale el Juez.

Artículo 507. A menos que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de prueba, el Juez deberá apreciarla según las reglas de la sana crítica.

2.4. Definición de Términos Básicos.

Admisión de los Medios de Prueba: esta fase es única y exclusivamente para que el operador de justicia se pronuncie acerca de la admisión o no de los dichos medios de prueba promovido por las partes.

Audiencia: Acto de oír los soberanos u otras autoridades a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa. También, ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrece a un interesado en juicio o en expediente. Lugar destinado para dar audiencia, las diligencias que se practican ante el juez o tribunal, principalmente para probar o alegar.

Audiencia Preliminar: Es uno de los momentos fundamentales y estelares en el juicio de trabajo, es un acto fundamental, esencial en el proceso, constituye la primera fase de la primera instancia en el proceso oral que la nueva ley ha instituido para oír a las partes en el proceso e incitarlo a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus diferencias.

Audiencia de Juicio: La audiencia de juicio constituye el acto procesal donde las partes hacen valer sus correspondientes alegatos.

Medios de Pruebas: Se le denomina así a las actuaciones que dentro de un procedimiento judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio.

Necesidad de la Prueba: Toda prueba debe ser necesaria y será así, cuando el hecho imputado o invocado pretende ser demostrado, o sea, establecido en el proceso mediante pruebas incorporadas al mismo, por las partes o por el juez.

Procedimiento Probatorio: es la secuencia de los actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr la solución judicial.

Promoción de los Medios de Prueba: Etapa mediante el cual las partes lleva al conocimiento del Juez los medios de prueba que utilizarán para demostrar sus respectivas afirmaciones.

Prueba: En Derecho, es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley.

Sana Crítica: es la reunión de la lógica y de la experiencia, y sería el ideal en el que el juez se inspirara, siempre que el legislador le dejara libertad en la apreciación de la prueba.

Tutela Judicial Efectiva: Es la garantía constitucional procesal que debe estar presente desde el momento en que se accede al aparato jurisdiccional hasta que se ejecuta en forma definitiva la sentencia dictada en el caso concreto.

Valoración de la Prueba: Es una operación intelectual destinada a establecer la eficacia conviccional de los elementos de las pruebas en un juicio, por el juez o tribunal que haya de resolver.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El Marco Metodológico, está referido al momento en que se alude al conjunto de procedimientos lógicos y operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio, de recabar y analizar datos, y finalmente, a partir de los conceptos teóricos, proceder a desarrollar los resultados. Según Fidias, G (2006) “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, hasta las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el (Como); se realizara el estudio para responder el problema planteado.” (p. 45).

3.1. Tipo de Investigación.

Investigación se deriva etimológicamente de los términos latinos in (en, hacia) y vestigium (huella pista). De allí que su significación original es “hacia la pista” o “seguir la pista”, buscar o averiguar siguiendo algún rastro.

Para la elaboración de este trabajo investigativo, se utilizará la investigación de tipo documental, por cuanto el material destinado al análisis e interpretación de la información referida al tema de estudio, se encuentra contenida en documentos.

En términos generales, Nava (2004), expresa:

“La investigación documental, conocida hasta hace poco tiempo, como investigación bibliográfica, es una investigación formal, teórica, abstracta si se quiere, por cuanto se recoge, registra, analiza e interpreta la información contenida en documentos, en soportes de información registrada, es decir, en libros, periódicos, revistas científicas, materiales iconográficos y videográficos, sonoros, escritos en general, diskettes, cassetes, discos compactos, documentos jurídicos y no jurídicos, los obtenidos por medios electrónicos, aquellos literarios e históricos en cuyo contexto es posible encontrar un mensaje jurídico. Así, puede afirmarse que la investigación documental, como la investigación científica, constituye un proceso de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales existentes, en torno a un problema, con el fin de encontrar respuestas a interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano.” (p.10).

Aunado a ello, la investigación, por su fin, es de carácter descriptiva, ya que reúne como características que tiene su base en la observación, puede permitir predicciones, describe y comprueba la posible asociación, e identifica formas de conducta y actitudes del universo (comportamiento social – motivación).

Hurtado (2008. p.101) expresa:

“Tiene como objetivo, la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico. La investigación descriptiva el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se pueden obtener dos niveles, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador: un nivel más elemental, en el que se logra una clasificación de la información de función de características comunes y un nivel más sofisticado en el cual se ponen en relación los elementos observados a fin de obtener una descripción detallada”.

Con respecto a la doctrina citada se puede indicar, que en efecto en el desarrollo de esta investigación, se ha realizado una descripción y un diagnóstico de la aplicabilidad en la valoración de las pruebas dentro del ordenamiento procesal laboral venezolano a través del análisis de esta figura legal, propósito que este alcanzará, describir el sistema de valoración de las pruebas en el ordenamiento procesal laboral venezolano y establecer criterios de jurisprudencia emanado de sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia.

3.2. Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica.

Ahora bien, calificada como ha sido el presente estudio, como una investigación descriptiva, tratándose que la materia objeto de esta investigación, pertenece al ámbito jurídico, Según Witker (1995): la investigación jurídica es:

“La dogmática jurídica es la encargada de estudiar a fondo las instituciones jurídicas pero de modo abstracto, es decir sin verificar su materialización en la realidad. Por ello se asocia a la investigación dogmática o formal con las normas jurídicas estudiadas en abstracto, motivo por el que se puede decir que se trata, en esencia, del estudio de las normas jurídicas y todo lo que tenga que ver con ellas pero siempre en sede teórica. En

una palabra, se encarga del estudio del derecho muerto o sollen.” p. 22

En efecto, una de la técnica usada o implementada para la investigación jurídica dogmática la misma se enmarca como de tipo documental, ya que para el objetivo general planteado, en relación la valoración de las pruebas en el ordenamiento procesal laboral venezolano, se procederá a analizar e interpretar la información o datos, obtenidos mediante las fuentes documentales consultadas, las cuales estarán conformadas por las leyes, bases doctrinales y jurisprudencias, atinentes al objeto de la presente investigación, en el ámbito de la legislación laboral venezolana.

3.3. Fases de la Investigación.

Según Sabino (1999). La fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación.

Fase I. Identificar las bases legales y doctrinales de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.

En esta fase se identificaron e investigaron las doctrinas y normas relativas a la valoración de las pruebas en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano, aplicando las técnicas de observación y análisis de los textos normativos y doctrinales.

Fase II. Describir el sistema de valoración de prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.

En esta siguiente fase lo que se trata es de establecer el sistema de valoración de pruebas en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano, de esta manera se puede apreciar en cada medio probatorio aceptado en la legislación laboral venezolana. Siendo la valoración de los medios probatorios la fase culminante de la actividad probatoria.

Fase III. Establecer los criterios emanados por las jurisprudencias de sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia en torno al estudio de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral.

En el término de esta tercera fase es busca de alguna manera de establecer criterios emanados por las jurisprudencias de la sala de casación civil del Tribunal Supremo de Justicia entorno de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral, significa valorar las pruebas, atendiendo a su correcto entendimiento, aplicando la lógica, pues sin esta no puede existir valoración de la prueba.

3.4. Fuentes de Conocimiento Jurídico.

En la presente investigación, se inclina por enfocar el problema jurídico desde una perspectiva exclusivamente legalista o dogmática, el objeto a investigar será el material legislativo y documental- doctrinario que integra la materia prima del tema en cuestión.

En este sentido privilegiará las fuentes jurídicas directas:

- La Ley
- La jurisprudencia

- La doctrina jurídica
- La realidad socio-jurídica

CAPÍTULO IV

RESULTADOS - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Resultados del Estudio.

La presente investigación tiene como objetivo general la valoración de las pruebas en el ordenamiento jurídico procesal laboral en venezolano, para cumplir con dicho objetivo es necesaria la conclusión arrojada del desarrollo de los tres objetivos específicos los cuales se han elaborados de acuerdo a la opinión doctrinal, jurisprudencial y legislativa. Dichos objetivos específico se desarrollan a continuación.

- **Identificar las bases legales y doctrinales de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.**

En esta fase se estudiaron las doctrinas y normas relativas a la valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano, dando como resultado lo siguiente:

Bases Legales.

A diferencia de otras materias, tanto o más importantes que la laboral y que la procesal laboral, la Constitución Bolivariana de Venezuela fue expresa en contemplar para ellas un tratamiento especial y expreso, precisando la necesidad de dicho cambio y hasta fijando un término para que realizaran dichas reformas, en efecto así se lo evidencia de lo contemplado en la disposición transitoria Cuarta, numeral 4° de la Constitución Bolivariana de Venezuela, que determina claramente:

“Dentro del primer año, contado a partir de su instalación la Asamblea Nacional aprobará:.....

4.- “Una Ley orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadoras en los términos previstos en esa Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por 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.”

Al respecto es conveniente recordar igualmente el contenido del artículo 2 de la misma Constitución Bolivariana de Venezuela, el cual precisa:

“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.”

El Estado Social está destinado a fomentar la consolidación de la solidaridad social, la paz, el bien común, la convivencia, el aseguramiento de la igualdad, sin discriminación ni subordinación. Luego, la Constitución antepone el bien común al particular, y reconoce que ese bien común se logra manteniendo la solidaridad social, la paz y la convivencia. En consecuencia, las leyes deben tener por norte esos valores, y las que no lo tengan, así como las conductas que fundadas en alguna norma, atenten contra esos fines, se convierten en inconstitucionales. Es un deber de todos dentro de un Estado Social de Derecho, abogar por la armonía o paz social, sobre todo en materias de interés social, y este criterio debe prevalecer al interpretarse los derechos sociales, no sólo los denominados así por la Constitución, sino también los económicos, los culturales y los ambientales.

Estado Social de Derecho no sólo crea deberes y obligaciones para el Estado, sino también en los particulares.

Otra base constitucional del derecho procesal venezolano es el artículo 26 del texto constitucional que establece lo que es aplicable la Tutela Judicial Efectiva a todo Proceso Jurisdiccional y por lo tanto aplicable al Proceso Laboral, todo lo cual se traduce en el operador de justicia, no obstante garantizar la tutela judicial efectiva pues el fin del proceso no es resolver al particular su problema y mucho menos en la forma favorable que pretende, sino por el contrario, hacer que el orden jurídico se realice acabadamente en los casos concretos, de acuerdo con la ley, la moral, los principios general del derecho, la equidad y la realidad de los hechos, por lo que no existe duda que el fin del proceso es la satisfacción de un interés público del Estado y de la sociedad.

En lo que se refiere al derecho de probar, podemos citar Título III, Capítulo III; el artículo 49 numeral primero, lo cual expresa textualmente: “El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia: 1º La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la

investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecida en esta Constitución y en la Ley.”

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 como medio de realización de justicia, mediante la simplificación, uniformidad y eficacia de los tramites adaptando un procedimiento breve, oral y público.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

En lo que se refiere a los Principios Generales se pueden ubicar en el Título I Capítulo I, artículos 2 y 10; citamos textualmente a continuación:

Artículo 2. “El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad sobre los hechos y equidad.”

Artículo 10. “Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador.”

Para poder hacer un recorrido rápido del tema propuesto en este trabajo, en torno a la materia probatoria en general en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, solo nos limitaremos a referirnos a algunos tópicos particulares de los medios probatorios específicos y a cuestiones relevantes de las modificaciones que ahora se contemplan, pues de lo contrario haremos interminable nuestra intervención y estaríamos

incursionando más bien en la temática probatoria. En tal sentido haremos las siguientes consideraciones:

Exclusión de medios probatorios: Comenzaremos por destacar que quedan excluidas de las pruebas admisibles en el juicio del trabajo, las posiciones juradas y el juramento decisorio (Art. 70).

De esta manera, no se les permite a las partes proponer la prueba posiciones juradas o confesión provocada, pero el operador de justicia sí puede extraer de las preguntas que les formule a las partes en la audiencia de juicio, las confesiones correspondientes, circunstancia ésta que según la letra de la propia Ley, solo puede versar sobre la «prestación de servicios», lo cual equivale a que la confesión que pueda obtenerse de las partes solo puede ser sobre hechos referente a la prestación de servicios.

Sobre la prueba de exhibición de documentos, está establecido que cuando se trate de documentos que por mandato legal se encuentren en poder del empleador, bastará que el trabajador solicite su exhibición, sin necesidad de acreditar prueba alguna al efecto (Art. 82).

La tacha de falsedad de instrumentos, debe ser propuesta en la audiencia de juicio (Art. 84). Esto es razonable, ya que como se indicó, es al finalizar la audiencia preliminar, cuando se incorporan las pruebas promovidas, e informan las partes sobre los instrumentos en cuestión. El mismo criterio aplica en cuanto a la oportunidad para reconocer o negar la existencia de un documento privado (Art. 86).

En cuanto a la prueba de experticia, está dispuesto que los Jueces no están obligados a seguir el dictamen pericial, si su convicción se opone a ello, pero que deberán razonar los motivos (Art. 93). Se establece ahora como obligación inherente al cargo desempeñado, la obligación de los funcionarios públicos con conocimientos

periciales sobre una determinada materia, el aceptar el cargo de experto y rendir declaración cuando lo requiera el Tribunal (Art. 95). También, sobre la obligación en ese sentido de los expertos no funcionarios públicos, estando prevista una sanción, ante el incumplimiento en este último caso (Art. 96).

En aras de la celeridad necesaria, está establecido que es inexcusable la presentación oportuna de la experticia y de la declaración del experto, por la falta de pago de los honorarios correspondientes (Art. 97).

La tacha de testigos también debe promoverse en la audiencia de juicio (Art. 100).

La declaración de parte (Arts. 103 al 106), que resulta de las respuestas que en la audiencia de juicio formulan las partes a las preguntas del Juez, y se considera que “las respuestas de aquellos (trabajador y empleador) se tendrán como una confesión sobre los asuntos que se les interroga en relación con la prestación de servicio...” (Art. 103). En caso de negativa o evasiva a contestar, el efecto es «tener como cierto el contenido de la pregunta formulada por el Juez de Juicio» (Art. 106). En todo caso representa “el cambio radical que se le da a la confesión...”.

Con relación a la inspección judicial, a diferencia de lo previsto en el CPC (Segunda Parte Art. 234), es posible comisionar a un tribunal de la jurisdicción para que la practique (Parágrafo Único Art. 112).

Se contemplan y regulan conceptos y principios en cuanto a los indicios y presunciones (Arts. 116 al 118), así como el efecto de las presunciones con carácter absoluto (Art. 119) y relativo (Art. 120). También sobre el razonamiento del Juez basado en las reglas de experiencia o en sus conocimientos (Art. 121) y la posibilidad que éste extraiga conclusiones en relación con las partes, atendiendo a su conducta procesal (Art. 122).

En torno al valor de las presunciones, la aplicación del principio de la realidad del hecho trabajo, y por tanto todo lo relacionado con la apreciación de dichos medios probatorios, viene regido por los principios pertinentes que disponen lo siguiente:

Debe el juez regir sus actos en la apreciación de las pruebas, bajo el prisma de la realidad de los hechos, cuando deduzca la existencia de la relación laboral, deberá indagar en los hechos la verdadera naturaleza de la relación jurídica existente, para verificar que se trata de una prestación personal de servicios independientemente de la apariencia o simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicha relación.

Base Doctrinarias:

Prueba.

El Dr. Oswaldo Parrilli Araujo (2002, p.93); define las pruebas como: “actos jurídicos procesales en que intervienen las partes y el juez, en su pretensión de buscar las causas o explicaciones que conduzcan a esclarecer los hechos para proporcionar al juzgador una verdadera convicción sobre esos acontecimientos, permitiéndole decidir, a través del raciocinio, el conflicto que se ha desarrollado en el proceso.”

Medios de Prueba.

Según Parilli (2001), “son los instrumento que sirven, de una u otra forma, para convencer al juzgador de la existencia o no de un dato procesal determinado, para así llevarlo al conocimiento de la verdad procesal.”

Finalidad de los Medios de Prueba.

Según el maestro Ricardo Henríquez La Roche (2003) el objeto y fin de los medios probatorio en el proceso, que los mismos son para: acreditar los hechos alegados, convencer al juez sobre la existencia de esos hechos y a partir de esa convicción, servir de fundamento al sentenciador para aplicar la norma cuyo supuesto normativo subsume a tales hechos comprobados. Con esta clara enunciación de objetivos, se brindan al juez específicos criterios para el manejo de la incorporación de los medios probatorios al juicio y la importancia de su adecuada manipulación en el proceso.

Sistema de Valoración de la Prueba.

Devis Echandia (1994), la califica del momento culminante y decisivo de la actividad probatoria, consistente en aquella operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que puede deducirse de su contenido. Mediante la misma se trata de determinar la eficacia o influencia que los datos o elementos probatorios aportados al proceso, mediante los oportunos medios de prueba, tendrán en la formación de la convicción de juzgador. La valoración de la prueba determina el resultado que se infiere de la práctica de un determinado medio de prueba, es decir, el grado de convicción o persuasión de la prueba practicada, que puede ser positivo, en cuyo caso se habrá logrado el fin de la prueba (la convicción judicial), o negativo, al no alcanzarse dicho fin.

El sistema de sana crítica es un proceso racional en el que el juez debe utilizar a fondo su capacidad de análisis lógico para llegar a un juicio o conclusión producto de las pruebas actuadas en el proceso. Significa la libertad arreglada del juez a través de cauces de racionalidad que tiene que justificarla la utilizando el método analítico: estudiar la prueba individualmente y después la relaciona en su conjunto. Mediante la

valoración de la prueba el juez depura los resultados obtenidos con la práctica de los diferentes medios de prueba, interrelacionados unos con otros para llegar finalmente a formar su convencimiento

Oportunidad para la Valoración de las Pruebas.

Las pruebas se promoverán en la audiencia de preliminar, pero las admite el Tribunal de Juicio. Tal como lo norma el artículo 74 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, una vez finaliza la audiencia preliminar, es ese mismo acto el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio. En este sentido el juez de juicio emitirá su valoración de las pruebas en la sentencia definitiva.

Igualmente, se puede señalar que la oportunidad de impugnar las pruebas es la audiencia de juicio, ya que este tribunal es el que admite las pruebas y ante él se evacuan bajo el principio de inmediación, no obstante ello, la parte puede impugnar u objetar lo que considere pertinente alegar contra alguna prueba determinada en la audiencia preliminar, pero debe insistir o hacer valer nuevamente dicha impugnación, objeción o desconocimiento en la audiencia de juicio.

En efecto, se considera como lo señala Rivera (2006, p.192), que para que una prueba pueda ser admitida requiere reunir requisitos intrínsecos y extrínsecos, los primeros se refieren a la utilidad del medio, pertinencia del hecho que se pretende probar, licitud del medio y la formalidad exigida. Lo segundo corresponde al proceso en general como son: oportunidad procesal, legitimación del proponente y competencia del funcionario que debe admitir.

La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Según Bello Tabares, 2004, Las reglas de la sana crítica, constituyen garantía de idónea reflexión, basados en la lógica y en la experiencia del operador de justicia, donde la premisa mayor viene dada por las máximas de experiencia, lo cual conlleva a que las decisiones judiciales sean razonadas, motivadas y responsables. En efecto, en el sistema de valoración de la prueba guiado por la sana crítica, el operador de justicia al momento de valorar y apreciar la prueba, realiza una actividad silogística, donde la premisa menor estará constituida por el medio de prueba aportado por las partes al proceso o traído oficiosamente por el juez, según sea el caso; mientras que la premisa mayor estará constituida por las máximas de experiencia del juzgador, y la conclusión será la afirmación de existencia o inexistencia del hecho controvertido tema de la prueba.

Es por ello, que todos los medios de prueba son indispensables, y son usados según las circunstancias, pues de acuerdo al tipo de proceso o al caso concreto, una prueba será más importante que otra en la demostración del hecho que se hace valer como fundamento de la pretensión. No obstante, los diversos medios de prueba se complementan mutuamente.

En la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sin establecer criterios de excepción, como sucedía con la redacción del artículo 507 del Código de Procedimiento Civil, el operador de justicia tiene como regla de valoración de las pruebas, la sana crítica, sistema con forme al cual, los juzgadores tienen libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de experiencias, que sean aplicables al caso, siendo criterio de la sala que la valoración de los medios probatorios por la sana crítica se aplican en la jurisdicción laboral a todo tipo de medio probatorio, aún cuando tenga asignada una tarifa legal en otras leyes, como ocurre por ejemplo con la prueba de

instrumento público y privado (1359-1363 del Código Civil), a los fines particulares de establecer si dicha prueba desvirtúa o no la presunción de carácter laboral que vincula a las partes (Sala de Casación Social, Sentencia No. 818 del 26 de Julio de 2005).

De esta manera, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia No. 665 de fecha 17 de junio de 2004, ha establecido, que la sana crítica en la apreciación de las pruebas, a que se refiere el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, conforme a la opinión unánime de la doctrina, implica su examen y valoración razonada en forma lógica y atendida a las máximas de experiencia, en atención a las circunstancias específicas de cada situación y a la concordancia entre sí de los diversos medios probatorios aportados a los autos, de modo que puedan producir la certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, como lo señala el artículo 69 de esta misma ley, criterio éste que fue ratificado en sentencia de fecha 06 de diciembre de 2005, expediente No. 1078-05, caso Carlos Briceño Segovia contra Pasteurizadora Táchira, C.A.

Es por ello, que la sana crítica, como método de valoración de las pruebas, se relaciona con la convicción que en forma razonada debe llevar al juez a considerar ciertos hechos como probados para, con base en ello, tomar su decisión, trayendo consigo la necesidad de fundamentar la sentencia y la exigencia de motivación del fallo, que conduzca al juzgador a exponer el razonamiento a través del cual llega a la conclusión fáctica sobre la cual basa su sentencia.

El Principio Protector y su Incidencia en la Apreciación Judicial de la Prueba.

El principio protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al Derecho del Trabajo, proteger a la clase social trabajadora, frente a los abusos y exigencias indebidas de la clase patronal. En tal sentido, la desigualdad económica existente entre

estos sujetos laborales, trató de ser equiparada por el legislador, a través de la protección jurídica del trabajador.

De esta manera, se afirma entonces, que las normas de la legislación laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo, y ello se debe a que el principio protector, constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo y la razón de ser del Derecho del Trabajo. Meza Salas y Navarro de Meza (2004).

En la actualidad, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como cuerpo normativo que compila las normas adjetivas laborales, acorde con los preceptos legales y constitucionales precedentemente enunciados, incluyó dentro de su articulado, específicamente en los artículos 9 y 10, el principio protector o de favor, sólo que más allá de la simple duda interpretativa, se extiende a los casos de duda en la apreciación de los hechos o de las pruebas.

No obstante, con la incorporación del principio in dubio pro operario, del modo en que fue incluido en el articulado de la ley, la aplicabilidad de este principio debe limitarse a los casos de verdaderas y razonables dudas sobre la aplicación de dos o más normas, o sobre alguna norma susceptible de diversas interpretaciones, no a la duda sobre la apreciación de los hechos o las pruebas, porque faltare la prueba de algún hecho o porque las aportadas sean insuficientes, pues ello desnaturaliza el principio protector, y además, contraría lo dispuesto en la propia Constitución sobre el sentido y alcance de este principio (Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

· **Describir el sistema de valoración de prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano.**

Son muchas definiciones de la prueba desde el punto vista jurídico, pero se puede limitar a definir la prueba como la simple verificación o demostración de las partes, de los hechos controvertidos en el proceso, utilizando para ello todos los medios de convicción de que disponga para lograr el convencimiento del juez en el proceso, exceptuando aquellos que están expresamente prohibido por la ley.

En cuanto a los medios de pruebas puede afirmarse que la ley orgánica procesal del trabajo (2002) consagra en el régimen procesal, un sistema de prueba libre. En efecto el artículo 70 de la ley que estudiamos considera admisibles en el proceso laboral, además de las que ella misma consagra, las previstas en el Código de Procedimiento Civil (1987), en el Código Civil (1982), y en otras leyes de la República, a excepción de las posiciones juradas y el juramento decisorio. Pero también pueden valerse los litigantes o el juez de otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley.

En esta fase del proceso existen diferentes tipos medios probatorios los cuales pueden ser promovidos por las partes para demostrar la veracidad de sus alegatos y defensas o pudiendo ser ordenadas por el juez con la finalidad de que lo mismo adquiriera una certeza sobre los hechos que son sometidos a su valoración.

Unos de estos medios de prueba que se pueden señalar la aplicación de los principios procesales es la prueba de testigos en el que podría nombrarse el principio de inmediación; en donde el juez tiene que estar en contacto directo con las partes intervinientes de la misma manera que en el principio de oralidad. Además se visualiza el principio de concentración donde se trata de simplificar lo más posible las actuaciones procesales.

De la misma manera se encuentra la prueba instrumental, exhibición de documentos que es todo documento de suma relevancia en determinado proceso que al ser presentado en juicio es capaz de producir convicción en el juez acerca de la verificación de los hechos y es quizás uno de los medios probatorios más confiables, así mismo se representa el principio de concentración.

Como siguiente medio probatorio se encuentra establecido la tacha de instrumento, que en el sistema procesal laboral venezolano es el medio que disponen las partes para atacar la validez material de los documentos o la habilidad de los testigos. Según la Ley Procesal del Trabajo la tacha de falsedad se propone en la audiencia de juicio donde se visualiza en la exposición del tachante el principio de oralidad al proceso. Este principio al igual de otros medios probatorios se determina de una vez en la prueba de experticia, donde el perito procede interpretar o diagnosticar las causas o consecuencia de un hecho litigioso utilizando para ello conocimientos técnicos.

En el mismo orden de ideas se encuentran las pruebas de reproducción, copias y experimentos, en ello se puede estimar el principio de la sana crítica que conforme a las reiteradas opiniones jurisprudenciales y doctrinales implica su examen y valoración razonada en forma lógica y atendida a las máximas experiencias.

La valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el juez puede calificar con mayor certeza si tal medio probatorio actuando tiene eficacia para el convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso.

Couture (1997), hace referencia a tres sistemas de valoración de las pruebas como los son: el sistema de tarifa legal, el sistema de sana crítica y el sistema de libre convicción.

Dentro del proceso laboral venezolano se aplica el sistema de la sana crítica en el cual se obliga al juez a tener en cuenta para la valoración de las pruebas las reglas de un pensamiento lógico.

(Bello Tabares, 2003). Las reglas de la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas, constituyen garantía de idónea reflexión, basados en la lógica y en la experiencia del operador de justicia, donde la premisa mayor viene dada por las máximas de experiencia, lo cual conlleva a que las decisiones judiciales sean razonadas, motivadas y responsables. En efecto, en el sistema de valoración de la prueba guiado por la sana crítica, el operador de justicia al momento de valorar y apreciar la prueba, realiza una actividad silogística, donde la premisa menor estará constituida por el medio de prueba aportado por las partes al proceso o traído oficiosamente por el juez, según sea el caso; mientras que la premisa mayor estará constituida por las máximas de experiencia del juzgador, y la conclusión será la afirmación de existencia o inexistencia del hecho controvertido tema de la prueba.

De esta manera, la sana crítica no implica la libertad apreciativa por parte del juez sin limitación alguna, pues si bien está autorizado para valorar las pruebas libremente, ello no implica arbitrariedad, por el contrario, deben atenerse a los criterios de la lógica, las máximas de experiencia, razonando analíticamente los hechos y las pruebas.

· Establecer los criterios emanados por las jurisprudencias de sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia en torno al estudio de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral.

En referencia, a doctrina jurisprudencial en torno al estudio de la valoración de la prueba se pueden señalar:

i. Sentencia 573 S.C.S del Tribunal Supremos de Justicia fecha 16/06/2016 (Caso: Juan Batista Goncalvez Mendoza, contra la sociedad mercantil MERCK, S.A.). Donde estable las regla del sistema de valoración de las pruebas señalando lo siguiente:

(...) en materia procesal laboral, la valoración y apreciación de las pruebas debe ser efectuada de conformidad con las reglas de la sana crítica, debiendo analizar y juzgar todas las pruebas que hayan sido promovidas y evacuadas en la oportunidad legal prevista para ello, aun aquellas que, a juicio del sentenciador, no aporten algún elemento de convicción sobre los hechos controvertidos en el proceso, en atención a lo establecido en los artículos 5 y 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y el artículo 509 del Código de Procedimiento Civil.

En tal sentido, debe recordarse que en materia probatoria los jueces son soberanos en la apreciación de las pruebas, y en tal sentido, la Sala solamente podrá pronunciarse con respecto a las mismas, cuando se denuncie o se evidencie la infracción de las normas relativas a su valoración, por lo que debe deslindarse un supuesto del otro.

ii. Igualmente se puede señalar la sentencia N° 905 de fecha 07/10/2015 donde la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ratificó el criterio sobre el valor probatorio de las comunicaciones enviadas por correo electrónico cuando son llevadas al proceso judicial de carácter laboral.

En la referida decisión, la Sala ratificó el criterio expuesto en la decisión N° 717 de Julio de 2010, por medio de la cual se estableció que "...con independencia de que al mensaje de datos se haya asociado o no una firma electrónica que identifique al emisor, su reproducción en formato impreso debe considerarse siempre como una copia fotostática..." y con respecto a esto se evaluó la eficacia de las copias fotostáticas según la normativa procesal aplicable en la materia, en este caso, la Ley Procesal del Trabajo.

La Sala indicó “...que los correos electrónicos tienen la misma eficacia probatoria de una copia o reproducción fotostática, debiendo realizarse su control, contradicción y evacuación, de la forma prevista para los documentos escritos, por lo que el formato impreso de dicho medio electrónico se asemeja a una copia fotostática...”

En ese sentido, la Sala expresó que a los correos electrónicos llevados a autos “se les debe dar la misma eficacia probatoria que los documentos privados, como fue expuesto supra, al ser documentales que emanan de la propia parte actora sin presentar sello ni señal de recepción de la empresa, no podía el ad quem atribuirles valor probatorio, toda vez que vulneran el principio de alteridad de la prueba”. Siendo este principio el que protege que “...nadie pueda procurarse una prueba a su favor sin la intervención de una persona ajena, distinta a quien pretende aprovecharse del medio, lo que implica excluir del análisis probatorio las pruebas emitidas unilateralmente...”

iii. En torno a la libre y soberana apreciación de los jueces, la Sala de Casación Social del Tribunal supremo de Justicia en sentencia N° 903 de fecha 03 de agosto de 2010 (Caso: Ana Julia De La Hoz Rojas contra Inversiones Ktako 17, C.A.), expresó:

(...) es de la soberana apreciación de los Jueces de Instancia el determinar, de conformidad con la ley, doctrina y lo alegado y probado en autos, la naturaleza real de la relación que se discute así como la procedencia o no de las reclamaciones ejercidas por quien acciona. Por lo tanto, debe insistirse en que esta Sala de Casación Social, no actúa como una tercera instancia nacional, razón por la cual no puede descender a las actas del expediente, a fin de resolver asuntos que corresponden a la soberana apreciación del Juez de Instancia. (Destacado de esta Sala).

Ha de recordarse que a diferencia de la materia civil en la que rige el principio de la tarifa legal en la apreciación de las pruebas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, “los Jueces del Trabajo apreciarán las

pruebas según las reglas de la sana crítica”, lo cual implica un examen y valoración razonada en forma lógica y atendida a las máximas de experiencia, observando las circunstancias específicas de cada caso y la concordancia entre sí de los diversos medios probatorios aportados a los autos, de modo que puedan producir la certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, como prevé el artículo 69 Eiusdem.

iv. De esta manera, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia No. 665 de fecha 17 de junio de 2004, ha establecido, que la sana crítica en la apreciación de las pruebas, a que se refiere el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, conforme a la opinión unánime de la doctrina, implica su examen y valoración razonada en forma lógica y atendida a las máximas de experiencia, en atención a las circunstancias específicas de cada situación y a la concordancia entre sí de los diversos medios probatorios aportados a los autos, de modo que puedan producir la certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, como lo señala el artículo 69 de esta misma ley, criterio éste que fue ratificado en sentencia de fecha 06 de diciembre de 2005, expediente No. 1078-05, caso Carlos Briceño Segovia contra Pasteurizadora Táchira, C.A.

En este sentido, respecto a las reglas de la sana crítica para la valoración de las pruebas, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Omar Mora Díaz, ha sostenido que las pautas o reglas a seguir por el operador de justicia, están delimitadas en función de la valoración de la prueba y del convencimiento del juez acerca del mérito de ésta, por lo que, y como lo ha sostenido la jurisprudencia sentada por este Supremo Tribunal, la sana crítica se infringe cuando la sentencia se limita a describir los elementos de autos sin analizarlos en absoluto en su virtualidad probatoria, o cuando su valoración de las pruebas esté en franca contradicción con las pautas lógicas que rigen la investigación de la verdad, o cuando se hacen aseveraciones apodícticas para el establecimiento de los hechos, de forma que revele una prematura o irreflexiva formación de la convicción del juez (Sala de

Casación Social, Sentencia del 22 de febrero de 2001, caso: Juan de la Cruz Rodríguez contra Cándido Ramón Rodríguez).

Esta sentencia, señala que la sana crítica es el método de valoración de las pruebas se relaciona con la convicción que en forma razonada debe llevar al juez a considerar ciertos hechos como probados para, con base en ello, tomar su decisión. Es por ello, que la sana crítica, como método de valoración de las pruebas, se relaciona con la convicción que en forma razonada debe llevar al juez a considerar ciertos hechos como probados para, con base en ello, tomar su decisión, trayendo consigo la necesidad de fundamentar la sentencia y la exigencia de motivación del fallo, que conduzca al juzgador a exponer el razonamiento a través del cual llega a la conclusión fáctica sobre la cual basa su sentencia, pues lo que importa de la motivación, es que permita conocer la razón de decidir y excluir la arbitrariedad del juzgador, lo que supone declarar los hechos probados

De esta manera, la sana crítica no implica la libertad apreciativa por parte del juez sin limitación alguna, pues si bien está autorizado para valorar las pruebas libremente, ello no implica arbitrariedad, por el contrario, deben atenerse a los criterios de la lógica, las máximas de experiencia, razonando analíticamente los hechos y las pruebas.

4.2. Conclusiones.

En Venezuela, el proceso laboral se caracterizaba por ser un proceso lento, tedioso, y alejado de la justicia social que persiguen los sujetos del trabajo con ocasión de los conflictos que se suscitan en relación con el hecho social trabajo, ello en virtud del colapso de los Tribunales de Trabajo, y del excesivo formalismo y de la estructura del procedimiento civil, que si bien resulta el punto de partida de la teoría general del proceso, no se adecuaba en todo a las necesidades y dinamismo del derecho del trabajo.

La realización de este estudio permitió el alcance de los objetivos propuestos en el Capítulo I, que se sustenta en la fundamentación teórica y en la evaluación de los resultados. En este sentido a continuación se exponen las conclusiones en donde se reflejan de manera objetiva sobre el logro de los objetivos específicos.

Con referencia al primer objetivo específico que consiste en identificar las bases legales y doctrinales de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano, se puede apreciar según los resultados obtenidos que existen normativas sobre el procedimiento laboral contenidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual establece sobre una justicia laboral autónoma y especializada, donde el juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad, así como la apreciación de las pruebas según las reglas de la sana crítica.

En este proceso, desde el inicio, en la audiencia preliminar deben las Partes promover sus pruebas, por ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, quien las incorporará a las actas al término de aquella, para que en la audiencia de juicio, el Juez correspondiente se pronuncie sobre su admisión y proceda a evacuarla.

En cuanto al segundo objetivo Describir el sistema de valoración de prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral venezolano, los resultados indica en efecto, uno de los más importantes cambios suscitados con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, resulta en la adopción de la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas en los juicios laborales, sin excepción a los medio de prueba a que se refiera, dejando al juez formar libremente su convicción, pero obligándole a establecer los fundamentos de la misma.

Al abordar el tercer objetivo encaminado a establecer los criterios emanados por las jurisprudencias de sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia en torno al estudio de la valoración de la prueba en el ordenamiento jurídico procesal laboral, significa valorar las pruebas, atendiendo a su correcto entendimiento, empleando la lógica, pues sin ésta no puede existir valoración de la prueba en tanto y cuanto se requiere de las reglas de la experiencia física, moral, social, psicológica, técnica y científica, para efectuar la operación inductiva-deductiva, que finalmente lleve al juez al convencimiento de los hechos litigiosos.

Como conclusión final se determina que uno de los más importantes cambios suscitados con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, resulta en la adopción de la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas en los juicios del trabajo, sin excepción del medio de prueba a que se refiera, dejando atrás la puerta abierta dejada en el artículo 507 del Código de Procedimiento Civil, respecto a la existencia de un sistema de tarifa legal respecto a ciertas pruebas dispuesta por el legislador en los cuerpos normativos.

Es por ello, que la sana crítica como sistema de apreciación judicial, da un rol más participativo al operador de justicia, cónsono con su función de dirección del proceso, en un juicio en el cual resulta fundamental el principio de inmediación, concentración, oralidad, publicidad, brevedad, celeridad y primacía de la realidad, entre otros.

Así, la sana crítica permite y faculta al juez para valorar las pruebas, atendiendo a su correcto entendimiento, empleando la lógica, pues sin ésta no puede existir valoración de la prueba, en tanto y en cuanto se requiere de las reglas de la experiencia física, moral, social, psicológica, técnica y científica, para efectuar la operación inductiva-deductiva, que finalmente lleve al juez al convencimiento de los hechos litigiosos.

De esta manera, el juez tiene como límite en su labor interpretativa, la obligatoriedad de pronunciarse sobre todas las pruebas existentes en autos, fundamentando el razonamiento lógico al que ha llegado partiendo de la yuxtaposición de las premisas menor y mayor. Es además requisito indispensable de toda sentencia la motivación de la misma, mediante una exposición en términos claros, precisos y lacónicos, sobre los hechos controvertidos en el proceso las pruebas evacuadas y un análisis sobre su valoración como sustento del dispositivo dictado al efecto.

En este orden de ideas y como complemento a las reglas de la sana crítica, el legislador faculta al juez para que en caso de dudas sobre la apreciación de las pruebas y de los hechos, recurra al principio *in dubio pro operario*, es decir, se incline por aquella posición que más favorezca al trabajador. Ciertamente, los privilegios expuestos legislativamente a favor del trabajador, deben basarse únicamente en las presunciones legales y en la apreciación de las pruebas, cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma jurídica en un momento dado, pues es éste el verdadero sentido y alcance con el cual fue concebido el principio *in dubio pro operario* en la doctrina laboral.

4.3. Recomendaciones.

En concordancia con el trabajo de investigación realizado se pueden realizar las siguientes recomendaciones en cuanto a la valoración de las pruebas en ordenamiento procesal laboral venezolano:

En la legislación procesal laboral venezolana se ha producido un avance importante con la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo del año 2002, en efecto no solo dicha ley regula la materia, sino que además se aplicara de forma supletoria y cuando la norma así lo exprese el Código de Procedimiento Civil, en virtud de ello se hace necesario modificar la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el que se

recoja de manera coherente aspectos sustantivos y adjetivos, en beneficio de la tutela judicial efectiva y a favor de la seguridad jurídica que debe imperar en todo ordenamiento jurídico.

A los Operadores de Justicia, para que se orienten a buscar la verdad, en el cumplimiento de los postulados constitucionales de justicia y tutela judicial efectiva, por cuanto se establece como el instrumento fundamental para la realización de éstos fines, para así obtener paz y armonía social mediante la función pública de composición de los conflictos interpersonales surgidos, para determinar la naturaleza jurídica de dichas actividades oficiosas.

Ahora bien, en lo referente al sistema de valoración de las pruebas se ha determinado en el presente trabajo que juegan un papel importante debido a que los mismos buscan la protección de las partes. Se ha determinado que el sistema rector en lo que es la valoración de las pruebas en proceso laboral es la sana crítica, por ende se recomienda al juez y a los juristas profesionales en el ejercicio la búsqueda de la aplicación de este sistema que es el que la ley especialmente a previsto para este proceso.

En lo que respecta sobre los criterios jurisprudenciales emanados de la Sala de Casación Social con referencia a la valoración de las pruebas se ha determinado que se mantienen una uniformidad de criterios y los mismos no ha variado, por ello se recomienda mantener esta uniformidad en lo que respecta a los criterios emanados por el Tribunal Supremos de Justicia.

Por último se recomienda a las Universidades, Colegios de Abogados, e Instituciones Jurídicas de alto nivel en participar en cursos, talleres, foros para el estudio de la Valoración de las Pruebas en el Ordenamiento Procesal Laboral Venezolano, y muy especialmente los relacionados con la actividad probatoria oficiosa

del juez, para acudir pruebas y alegar los fundamentos jurídicos a favor de su cliente y para ello se debe evitar la improvisación y la argumentación deficiente, pudiendo ser mejorada con cursos especiales para tal fin.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LEYES

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

Código de Procedimiento Civil (C.P.C.) Gaceta Oficial N° 3.970 de fecha 13 de marzo de 1987.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial. No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002

Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo. Gaceta Oficial N° 26.226 del 19 de noviembre 1959.

LIBROS

- Arias, F. (2012) **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Investigación Científica**. 6ta edición. Caracas-Venezuela. Episteme.
- Couture, E (1997). **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**. Editorial Depalma Buenos Aires. Argentina.
- Devis, Hernando (1994). **Compendio de Derecho Procesal, Pruebas Judiciales**. 10ma. Edición. Tomo II. Medellín. Biblioteca Jurídica Dike.
- Fix-Zamudio, H. (1995), **Metodología, Docencia e Investigación Jurídica**. Buenos Aires, Edit. Porrúa, 4ta. Edición, 1995
- Henríquez, R. (2003). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Ediciones Liber, Caracas
- Hurtado, J. (2002). **El Proyecto de la Investigación**. Editorial Sypal. Venezuela.
- Marín, F. (2005) **Curso de Procedimiento Laboral Venezolano**. Vadell Hermanos. Valencia.
- Nava, H. (2004). **La Investigación Jurídica ¿Cómo se Elabora el Proyecto?** Maracaibo-Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.
- Parilli, O (2002). **La Prueba y sus Medios Escritos**. Editorial Mobi-Libros. Caracas-Venezuela.
- Rengel-Romberg, A. (2016). **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano**. 13º edición. Ediciones Paredes, Caracas-Venezuela.
- Rivera, R. (2004). **Las Pruebas en el Derecho Venezolano, referida a los Procedimientos Civil, Penal, Agrario, Laboral, de Niños y Adolescentes**. 3era. Edición. Editorial Jurídica Santana, C.A. San Cristóbal Barquisimeto.

Sabino, C. (1990). **El proceso de la investigación.** Editores Panapo, Caracas-Venezuela

Villasmil Briceño F. y Villasmil Velásquez M. (2006), **Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano.** Segunda Edición Maracaibo.

Witker, J. (1995). **La Investigación Jurídica.** México, Mc. Graw-Hill.