

ppi 201502ZU4644
Esta publicación científica en formato digital es
continuidad de la revista impresa
ISSN 1315-6268 / Depósito legal pp 199402ZU33

Frónesis

Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política

Vol. 24, No. 2

Mayo - Agosto de 2017

Περὶ δὲ φρονήσεως... λείπεται... αὐτὴν εἶναι ἔστιν ἀληθῆ
μετὰ λόγου πρακτικὴν περὶ τὰ ἀνθρώπων ἀγαθὰ καὶ κακά.



Universidad del Zulia
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Instituto de Filosofía del Derecho "Dr. José Manuel Delgado Ocando"



Oralidad y Tutela Judicial Efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela

Francisco Javier Marin Boscan

*Abogado con Maestría y Doctorado en Derecho
Profesor Jubilado e Investigador Activo adscrito al CIELDA-LUZ
Maracaibo, Venezuela
fjmarinb@hotmail.com*

Resumen

Se analiza la oralidad en el proceso laboral considerando han transcurrido más de diez años de vigencia de la LOPT. En la introducción se aborda la oralidad como principio del Derecho Procesal y el proceso por audiencias. En el desarrollo es tratada la oralidad en la Ley, está en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva de los sujetos en el trabajo, la organización judicial laboral en Venezuela y balance sobre la aplicación de la LOPT. Es una investigación documental descriptiva sustentada en el método analítico, en la que establece esta Ley ha contribuido a la modernización de la justicia laboral, con la especialización necesaria de los operadores de justicia, la mejora de la infraestructura y el apoyo tecnológico, todo lo que se conjuga en una justicia oportuna, aunque destaca la falta de independencia y la necesidad de mayor número de jueces en atención a la población y la alta conflictividad. Por otra parte, se constata existe mora en la evaluación de la LOPT y en cuanto a su posible reforma, resulta de interés atender a las orientaciones del Nuevo Sistema Procesal Laboral Latinoamericano como propone la OIT, y que para Venezuela implica contemplar: 1) Procedimientos monitorios. 2) Modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales y 3) Regulación de procesos de conflictos colectivos jurídicos. Además, se hace constar que garantizar la tutela judicial efectiva es muy importante, en especial por el carácter alimentario de los conceptos laborales y se debe garantizar la independencia de los operadores de justicia para fortalecer el acceso a ésta y el Estado de Derecho.

Palabras Clave: Oralidad; Tutela Judicial Efectiva; Sujetos en el Trabajo; Venezuela

Recibido: 21-02-2017 Aceptado: 28-07-2017

Orality and Effective Judicial Protection of Labor Subjects in Venezuela

Abstract

Orality in the labor process is analyzed, considering that the LOPT has been in force for more than ten years. In the introduction, orality is addressed as a principle of Procedural Law and the process by audiences. In the stated development the orality in the Law, is in the labor process and the effective judicial protection of the subjects in the work, the labor judicial organization in Venezuela and balance on the application of the LOPT. It is a descriptive documentary investigation supported by the analytical method, in which this Law establishes a contribution to the modernization of labor justice, with the necessary specialization of justice operators, the improvement of infrastructure, technological support, everything that is conjugates in a timely justice, although it emphasizes the lack of independence and the necessity of greater number of judges in attention to the population and the high conflictivity. On the other hand, there is evidence of delay in the evaluation of the LOPT and as far as its possible reform, it is of interest to attend to the guidelines of the New Latin American Labor Process System as proposed by the ILO, and that Venezuela implies contemplating: 1) Monitoring procedures. 2) Special modalities for the protection of fundamental rights and 3) Regulation of collective legal conflicts. In addition, it is stated that guaranteeing effective judicial protection is very important, especially due to the alimentary nature of labor concepts and the independence of justice operators must be guaranteed in order to strengthen access to it and the rule of law.

Keywords: Orality; Effective Judicial Protection; Subject in the Work; Venezuela.

1. Introducción

Como aspecto previo, dejamos constancia del propósito de comprender bajo la expresión “sujetos del trabajo”, tanto a los trabajadores como a los empleadores, en sus diversas categorías, para evitar la concepción limitada de la protección a los trabajadores, como en forma inadecuada lo hace la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) (Art. 1). De esta manera se pretende reconocer el necesario equilibrio en el mundo productivo, donde cada cual es titular de derechos y obligaciones, destacando que la condición social y económica del trabajador generalmente lo ubica en desventaja con su empleador, por lo que se le considera

el débil jurídico de esa relación, y de ahí la justificación de normas sustantivas y adjetivas de contenido social.

Asumiendo el tema central de nuestro trabajo, afirmamos que la oralidad constituye uno de los principios fundamentales que ha orientado la reforma procesal en nuestro país. Es así como se implementó con la aplicación del Código Orgánico Procesal Penal (COPP) y de la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNA), también desde hace más de diez (10) años, es elemento preponderante del nuevo procedimiento laboral, previsto en la LOPT.

Couture (1981), señala que este principio de oralidad *“surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”* (p.199). Es por esto que Chioventa (1949), expone que *“por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral,...ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos”* (p. 198-199). De aquí, que este autor plantea que todo proceso moderno es mixto, y aclara *“pero un proceso mixto se dirá oral o escrito según el puesto que el mismo conceda a la oralidad y a la escritura, y, sobre todo, según el modo en que en el mismo actúe la oralidad”* (p. 251). Y Véscovi (1984), refiere que no existe un régimen puro y que todos son *“mixtos con diferente combinación de elementos escritos y orales”* (p. 59).

En todos los procesos, y en los laborales en particular, es conveniente la oralidad del juicio, ya que así los Jueces pueden obtener una impresión más viva del conflicto, sortear obstáculos con mayor facilidad y percibir con rapidez las falsedades. De esta manera se eliminaría el papeleo y las dilaciones fatigosas de lecturas interminables que atentan contra la celeridad, como acertadamente señala Rodríguez Díaz (1990).

La oralidad es uno de los principios fundamentales que orientó la reforma de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (LOTPT), conforme la previsión constitucional (Disposición Transitoria Cuarta, Numeral Cuarto), y que determina la nueva Ley, la LOPT (Arts. 2 y 3).

La oralidad se relaciona directamente con los principios de concentración e inmediación.

Chioventa (1949, p. 88), considera estos principios, y al efecto señala:

“decir oralidad, es decir, concentración, y para que la oralidad sea eficaz y la intermediación rinda sus frutos, el debate debe ser concentrado o continuado, es decir, debe continuar durante todas las audiencias necesarias hasta su terminación, y la sentencia debe ser dictada inmediatamente después de él, para que lo útil de la observación no se pierda”.

La concentración procesal en la LOPT, se manifiesta en la necesidad de promover las pruebas en la audiencia preliminar (Art. 73), y la evacuación de éstas en la audiencia de juicio (Art. 152).

Con respecto al principio de inmediación, la finalidad es procurar un acercamiento permanente entre las partes, y entre éstas y el Juez, a través de los actos procesales, buscando la solución del conflicto. Implica que el Juez debe presidir todos los actos y practicar personalmente todas las pruebas.

Al respecto muy ilustrativo es lo que asienta Chioventa (1949), en el sentido que el principio en consideración persigue:

“...que el Juez que deba pronunciar la sentencia haya asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, que haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares, etc., a base de la inmediata impresión recibida de ellos, y no a base de la relación ajena” (p. 47)

La inmediación está prevista en la LOPT cuando establece sobre la posibilidad de promover a lo largo del proceso, la utilización de medios alternativos para la solución de los conflictos, la necesaria presencia del Juez en el debate y en la evacuación de las pruebas.

El Proceso por Audiencias, que comprende a las audiencias: preliminar y de juicio dentro del proceso, es la manifestación evidente de la oralidad en el nuevo procedimiento laboral.

Véscovi (1984), plantea que el Proceso por Audiencias comprende *“una fase de proposición escrita, una o dos audiencias orales (prueba y debate; a veces, inclusive la sentencia dictada al final de la última) y luego los recursos de apelación o casación, también escritos. (Y) Son, por lo tanto, mixtos”* (p. 59). En atención a lo anterior, el autor expone que los procesos que hoy se consideran orales, dada la mixtura referida, más correctamente deberían llamarse así, Procesos por Audiencias, *“ya que en esta (trial) es donde se realiza la parte sustancial del juicio”* (p. 59).

La secuencia de audiencias procesales, es la manifestación fundamental de la oralidad, principio básico en el nuevo procedimiento laboral venezolano. Tales audiencias son: la Audiencia Preliminar, como uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo, y su realización y conducción se materializa en la fase de sustanciación del proceso (Exposición de Motivos LOPT). Si hay lugar a conciliación o arbitraje, es signo que la función mediadora del Juez ha sido exitosa, y no hay lugar a proseguir la contención; la Audiencia de Juicio, que es el elemento central del proceso laboral y consiste en la realización oral del debate

procesal entre las partes (Exposición de Motivos LOPT). Es en esta cuando se incorporan al proceso las pruebas, y tiene lugar la intermediación efectiva por parte del Juez, quien atendiendo a diversos grados de ésta se impone de los actos del proceso, y está en capacidad de decidir el conflicto en tiempo breve.

Considerada esta introducción, nos abocaremos a proseguir en los términos siguientes:

2. La Oralidad en la LOPT

Como se ha descrito, la LOPT cuenta con la oralidad como uno de sus principios fundamentales, y esta orientación la toma de la Constitución de 1999, que define las bases de este instrumento (Disposición Transitoria Cuarta, Ordinal Cuarto).

En la Exposición de Motivos de la Ley, se hace constar que la oralidad como principio básico *“rige y condiciona todas las actuaciones procedimentales”*, que es *“el instituto procesal fundamental, en virtud del cual, el proceso judicial del trabajo es un instrumento que permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma”*, y que la Ley sigue la tendencia, casi universal, de sustituir el proceso escrito *“desesperadamente escrito”* como lo denominara Couture, por un procedimiento *“oral, breve, inmediato, concentrado y público, que permita la aplicación efectiva de la justicia laboral en el área de los derechos sociales”*, aunque no puede afirmarse que el principio de oralidad impere de manera absoluta.

En la Ley están previstas las siguientes actuaciones orales: a) la posibilidad que así sea presentada la demanda (Parágrafo Único Art. 123); b) la audiencia preliminar (Arts. 129 y 133); c) la audiencia de juicio (Art. 152); d) el interrogatorio de los testigos (Art. 153); e) el interrogatorio de las partes (Arts. 103); f) la decisión del Juez a través del despacho saneador, de todos los vicios procesales (Art. 138); g) las observaciones a las pruebas de la contraparte (Art. 155); g) la sentencia (Arts. 158, 165 y 174).

También se establece sobre actuaciones escritas, a saber: a) la demanda (Art. 123); b) la contestación de la demanda (Art. 135); c) la promoción de pruebas (Art. 74); d) el informe de peritos (Art. 97); e) la sentencia (Arts. 159, 165 y 174); f) la interposición de los recursos ordinarios y extraordinarios; g) la formalización del recurso de casación (Art. 171).

La oralidad preponderante en esta Ley, llevó a acondicionar las Salas de Juicio, para realizar los actos correspondientes. Esto significó retraso considerable para la implementación efectiva de la Ley, dada la falta de planificación que prevalece en las instituciones del Estado, ya que la LOTPT previó de modo general una *vacatio legis* de un año (1).

3. Oralidad en el Proceso Laboral y Tutela Judicial Efectiva de los Sujetos en el Trabajo

La oralidad como principio fundamental del proceso laboral, guarda relación directa con la tutela judicial efectiva, derecho fundamental de toda persona (2), con base al cual se debe garantizar el acceso a la justicia, con una respuesta oportuna y eficaz.

Garantizar la tutela judicial efectiva es muy importante, en especial por el carácter alimentario de los conceptos laborales, esto se puede alcanzar con la oralidad, siempre y cuando la justicia actúe de manera oportuna y con la debida imparcialidad, para que igualmente sea eficiente. Esta imparcialidad se traduce a su vez en impartir justicia con el equilibrio necesario, dándole a cada cual lo que le corresponde, en su condición de trabajador o empleador.

Con la reforma del procedimiento del trabajo en Venezuela, un hecho notorio fue la reducción significativa de la duración de los juicios en este ámbito, dadas las circunstancias identificadas: diseño de un procedimiento oral y breve, mejora en cuanto a infraestructura y aumento de número de órganos jurisdiccionales o Tribunales, el apoyo tecnológico, etc.

También debe destacarse la efectividad de la mediación, que superó la expectativa fijada inicialmente en 75% y pasó el 85% (3), algo muy positivo, siempre y cuando la transacción no haya significado renuncia de los trabajadores a sus derechos.

Aunque persisten serios problemas, relacionados con la falta de garantías para la independencia de los jueces, que deben acompañarse con el fortalecimiento del acceso a la justicia y el Estado de Derecho (4).

El Estado de Derecho luce muy precario en el país, cuando no se garantiza la actuación autónoma de los poderes públicos, y por el contrario, la actuación del Presidente de la República prevalece sobre cada uno de ellos, tal como lo constata regularmente la OEA a nivel internacional, y PROVEA a nivel interno (5).

Por otro lado, hay una conflictividad permanente desde el punto de vista laboral (6), donde factores sociales como la escasez de alimentos, el alto costo de la vida e inflación elevada y los altos niveles de inseguridad, definen una constante zozobra en la población, de lo que no son ajenos los trabajadores.

A todo lo anterior, se suma que en Venezuela se presume las cifras oficiales no están acordes con la realidad en todos los aspectos, y en especial en materia social y económica, y por otro lado, la llamada opacidad que no es más que falta de transparencia, no permite conocer con claridad y de manera oportuna informaciones en ese sentido, por lo que necesariamente toca recurrir a las ONGs, que mediante observatorios y a partir de su maquinaria y herramientas, toman datos directos, y

cuando existen cifras oficiales, las contrastan y observamos diferencias notables.

Por otra parte, destaca el retardo procesal con el régimen procesal transitorio, ya que a más de diez años de vigencia de la LOPT, no debería contarse con causas pendientes iniciadas bajo la Ley anterior, una opción inmediata, ha podido ser definir la constitución de Tribunales Accidentales para avocarse en concluirse esos asuntos.

Resulta de mucho interés resaltar, como lo hacen en informes nacionales (PROVEA y El Observatorio Venezolano de la Justicia, entre otras ONGs) e internacionales (CIDH), sobre el tema de la provisionalidad de los jueces, lo que alcanza más de las tres cuartas partes. Es frecuente observar como la Comisión Judicial del TSJ, deja sin efecto designaciones de Jueces (Provisionales, Temporales y Accidentales), sin justificación alguna, prácticamente realizando un despido del Juez, sin seguir un procedimiento previo, a cuenta de que no hay titularidad del cargo.

En esta orientación, evaluando a la administración de justicia en el país bajo el chavismo, Louza (2011, p. 93-95) destaca:

- a) La “revolución judicial” parece haber resultado inútil. Una de las razones de ese fracaso, es que “los mecanismos adoptados para la ejecución de la Constitución parecen haber sido dirigidos a controlar el poder judicial o a anularlo, y a eliminar su independencia...”.
- b) De esto queda claro que “ahora menos que nunca hay independencia judicial en Venezuela, no solo los jueces son más vulnerables que antes, sino también los magistrados”.
- c) Lo más grave es que el Poder Judicial venezolano “ha sido cómplice de todo este proceso de toma de poder y en particular el juez constitucional”.
- d) Por estas razones Venezuela ha pasado de ser considerada como “una de las democracias mejor establecidas de América Latina... a ser uno de los países más violentos del mundo y menos democrático”.

En este mismo sentido, en fecha reciente el Presidente de la República creó la “*Misión Justicia Socialista*” que ha “*decretado oficialmente lo que ya el TSJ ha sentenciado una y otra vez: “la justicia revolucionaria”, al margen del derecho, y por ello, precisamente, al margen de la justicia (Arteaga Sánchez, 2017). Nada de esto contribuye a la autonomía e independencia necesaria del Poder Judicial.*

La justicia expedita es muy importante también, y debe estar al alcance de todo ciudadano, pero en este sentido la realidad en especial a nivel del TSJ, indica que “*la velocidad a la que tú como venezolano obtendrás respuesta y el tipo*

de respuesta que obtengas dependerá de si tu solicitud favorece o no al poder” (Acceso a la Justicia, 2016, p. 2).

Todo lo anterior evidencia que hay avances en cuanto a la garantía de los derechos de los sujetos en el trabajo, con la vigencia de la LOPT, pero igualmente se atenta contra la tutela judicial efectiva, cuando se presentan situaciones como las antes descritas, cuando no hay la celeridad necesaria y tampoco se da muestra de transparencia, todo lo que debe orientar a la administración de justicia, comenzando por la provisión de los cargos de juez en todos los grados e instancias (7).

4. La Organización Judicial Laboral en Venezuela

4.1. Jurisdicción Especializada: Circuito Judicial Laboral y Tribunales con Sistema de Doble Instancia

La especialidad en la jurisdicción del trabajo, deviene de la Constitución (Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 4) y la LOPT (Art. 13). Con base a la LOPT (Art. 14) los Tribunales del Trabajo se clasifican de la manera siguiente:

a) Tribunales que conocen en Primera Instancia: en fases de sustanciación, mediación y ejecución unos, y otros en fase de juzgamiento, definiéndose como Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y Tribunales de Juicio (Art. 17). Estos tribunales son unipersonales.

b) Tribunales que conocen en Segunda Instancia: los Juzgados Superiores. Estos pueden ser colegiados o unipersonales (Art. 19) (8).

c) El Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), en Sala de Casación Social (9).

Según Resolución No. 2003-00017 (6 de agosto de 2003), el TSJ en Sala Plena estableció el JURIS 2000 como Modelo Organizacional y Sistema Integral de Gestión, Decisión y Documentación, diseñado para los Tribunales de la República, para el mejoramiento y modernización del Poder Judicial. Este ha permitido que se tramiten de forma automatizada los asuntos que ingresan a los Tribunales.

En la citada Resolución también se dispuso la creación en las Coordinaciones del Trabajo en los Circuitos Judiciales del Trabajo del país, de las Oficinas de Apoyo Judicial para asumir las labores centralizadas de gestión y soporte a la actividad jurisdiccional de los jueces, las cuales en atención a sus funciones se dividen en Oficinas de Apoyo Directo a la Actividad Jurisdiccional y Oficinas de Servicios Comunes Procesales (10).

Con base a lo antes descrito, queda definida la estructuración de los Circuitos Judiciales del país.

Hemos considerado de interés, elaborar un cuadro que permita relacionar la cifra de Tribunales tanto nacionales como regionales (los del Circuito Judicial Laboral en el Estado Zulia), con las cifras de población. La interpretación del caso, la realizaremos a posteriori.

TRIBUNALES LABORALES Y RELACIÓN CON LA POBLACIÓN EN VENEZUELA (11)	
NACIONAL	
Cifra Nacional de Tribunales:	344
Población de Venezuela	27.227.930
Proporción de Habitantes por Tribunal:	79.150.95
REGIONAL	
CIRCUITO JUDICIAL LABORAL EN EL ESTADO ZULIA (12)	
Tribunales Superiores	5
Tribunales de Primera Instancia	25
Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución	16
Tribunales de Juicio del Nuevo Régimen	5
Tribunales de Juicio Nuevo Régimen y Régimen Procesal Transitorio	4
Cifra Regional:	30
Población de Estado Zulia:	3.704.404
Proporción de Habitantes por Tribunal	123.480

Fuente: Elaboración propia con base a datos judiciales del TSJ (2016) y de población del INE (2011) (13)

En el anterior cuadro se observa la proporción de habitantes con relación al número de Tribunales, tanto a nivel nacional como regional (en el Circuito Judicial Laboral del Estado Zulia). Hay evidencia que es menor esa proporción en cuanto

a los datos regionales, es decir, atendiendo a la cifra nacional, hay menor número de Tribunales con base a la proporción de población en el Estado Zulia, lo que necesariamente incide en el acceso a la justicia y que esta resulte lo más oportuna, en aras de la tutela judicial efectiva.

Así se revela que en líneas generales, el acceso a la justicia laboral podría resultar limitado, en la medida que el número de asuntos judiciales laborales sea elevado. Dada la inamovilidad imperante por más de diez años, a raíz de los Decretos de Inamovilidad y a la estabilidad absoluta que se asume como regla a partir de la LOTTT, son los órganos administrativos o Inspectorías de Trabajadores, los que conocen de estos asuntos, lo que igualmente descarga a los Tribunales. Pero en general la conflictividad laboral es alta (OVCS, 2016).

En todo caso, es importante destacar que hace veinticinco (25) años, tan solo existían tres (3) Tribunales de Primera instancia del Trabajo (2 con sede en Maracaibo y 1 en Cabimas) y un Tribunal Superior del Trabajo en toda la Circunscripción Judicial del Estado Zulia. Y para ese entonces (hasta la vigencia de la LOPT a partir de 2003), los Tribunales de Municipio contaban con competencia según la cuantía en relación a los asuntos de estabilidad (14). Claro está, la cifra de población era menor, y definitivamente el número de órganos jurisdiccionales se ha incrementado de manera considerable en el tiempo, como lo reflejan los datos en el cuadro.

4.2. Los Regímenes Procesales conforme a la LOPT: Transitorio y Nuevo

El punto de partida lo fue el Régimen Procesal Transitorio previsto en la LOPT (Título IX, Capítulo II, Arts. 196 al 200), que contempló el trámite a cumplir en los procesos judiciales en curso a la fecha de entrada en vigencia de la Ley (13-08-2003) (15). El Régimen Procesal nuevo como es evidente, inició con la aplicación de esta Ley.

Debemos destacar que en los Circuitos Judiciales Laborales del país, aún se encuentran en trámite asuntos iniciados bajo la anterior ley (LOTPT), lo que ha implicado que algunos Tribunales de Juicio se desempeñen con asuntos correspondientes a ambos Regímenes Procesales (Transitorio y Nuevo). Al menos en el Estado Zulia, hay tres tribunales que están conociendo de estos procesos, la mayoría de los cuales ya se encuentran en la etapa de ejecución. Transcurridos más de diez años, esto evidencia un retardo procesal, que podría ser resuelto mediante la constitución de Tribunales Accidentales, máxime que son asuntos que ya pasaron la fase de sustanciación y mediación.

4.3. Automatización y Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación

El JURIS 2000 ya referido como Modelo Organizacional y Sistema Integral de Gestión, Decisión y Documentación, fue diseñado para los Tribunales de la República (16), para el mejoramiento y modernización del Poder Judicial. Este ha permitido el trámite de forma automatizada de los asuntos que ingresan a los Tribunales.

En este sentido Bárbaro (2009) hace las consideraciones siguientes:

- a) Es un gran avance del proceso de modernización del sistema de justicia venezolano, ya que simplifica y agiliza de manera importante los procesos laborales.
- b) La implantación del nuevo proceso no es la causa única del cambio alcanzado, sino también la especialización de la jurisdicción laboral, el mejoramiento y modernización de las sedes judiciales y sobre todo el sistema de gestión automatizada, JURIS 2000.
- c) El JURIS 2000 permite al usuario acceder a la información sobre sus casos con rapidez y un alto nivel de confiabilidad. Además proporciona a los órganos jurisdiccionales y a los operadores de justicia, herramientas para el manejo interno de los tribunales (de los expedientes, la distribución de causas, del libro diario, estadísticas, etc.), así como brindar una mejor atención a los usuarios.
- d) Entre las recomendaciones aporta el autor: i) El sistema de justicia se ve beneficiado con un sistema como el JURIS 2000, pero trae consigo la necesidad de capacitación integral y de supervisión del personal. Esto conlleva que el sistema tenga errores y por tanto no sea 100% confiable y ii) El Tribunal Supremo de Justicia debe otorgar validez a los datos que se obtengan a través del JURIS 2000, para de esta manera establecer en el usuario la confiabilidad en la información que se obtiene en este. Al igual que debe mantener actualizados los equipos que se utilicen, así como brindar nuevas herramientas para los usuarios.

Por otro lado, tenemos un referente en la justicia penal, ya que dentro de los planes ejecutados por el Tribunal Supremo de Justicia para la celeridad procesal, está la implementación del Módulo de Agenda Única (2013), dentro de la plataforma tecnológica Sistema de Gestión Judicial Independencia. Consiste en un módulo que permite enlazar a los Tribunales Penales, el Ministerio Público, la Defensa Pública y al Ministerio del Poder Popular para el Servicio Penitenciario; con fines de unificar agendas de los intervinientes. Este módulo que forma parte del Sistema Independencia, está basado en software libre, que apoya la gestión

de tramitación administrativa del TSJ, con la creación, registro y distribución automatizada de los casos (TSJ, 2013).

En esa misma orientación, el TSJ dictó Resolución No. 2016-0021 (14 de diciembre de 2016), que contiene las “*Normas de Adecuación Administrativa y Tecnológicas (sic) que Regularán los Copiadores de Sentencia, y los Libros de Registros que lleven los Tribunales de los Circuitos en las Sedes Judiciales y de las Copias Certificadas que estos expidan*”, con el objeto de:

“establecer los procesos y herramientas necesarias para la adecuación administrativa y tecnológica, que permitan gestionar los copiadores de sentencia, los libros de registros y copias certificadas de las actuaciones judiciales que consten en el expediente, que lleven y expidan en forma digital, respectivamente todos los Tribunales de la

República Bolivariana de Venezuela” (Art. 1).

Lo considerado permite conocer y establecer, que a la normativa sobre el procedimiento ha sido significativo sumar el apoyo tecnológico, para que la tramitación de los asuntos se realice de manera oportuna, y así asegurar la celeridad necesaria. Esto sumado a la especialización de los operadores de justicia, especialmente de los jueces, así como el mejoramiento de la infraestructura, adecuada al procedimiento oral, ha contribuido al avance de la justicia, en este caso, la laboral.

5. Balance sobre la Aplicación de la LOPT: Revisión y posible Reforma

En este sentido, anticiparemos a identificar y aportar ideas, en relación a la revisión que legalmente corresponde realizar a esta Ley, y sobre lo que hay mora (17), al efecto consideraremos:

Jaime define lo que llama “*Inconvenientes del Proceso Laboral Venezolano*”, y en ese sentido manifiesta que el proceso laboral ha mostrado algunas imperfecciones que “*en modo alguno pueden afectar la valoración altamente positiva que la mayoría de la doctrina nacional, así como los usuarios del sistema, hacen de ella*” (Jaime, 2009, p. 5).

En ese sentido agrega que algunas de las imperfecciones que se le pueden atribuir a la LOPT, han sido en parte corregidas por la Jurisprudencia de la propia Sala de Casación Social (18). El autor hace referencia a algunas situaciones en

particular, a saber: a) La unidad del Derecho Procesal y el celo exagerado por la especialidad del proceso laboral. b) Límites al principio "*in dubio pro operario*". c) El procedimiento Arbitral. d) Impugnación de informes administrativos. e) Tratamiento de las cuestiones previas.

Son situaciones que como bien señala el autor, han sido atendidas por el máximo Tribunal, y es importante sean consideradas para el momento de definir las bases de una posible reforma de la LOPT.

Por otra parte, resulta de interés analizar hasta qué punto es útil orientarse por la organización en Primera Instancia de los Tribunales de Protección que presenta la LOPNA (Art. 175), y plantear a los fines de la Justicia Laboral la organización siguiente:

- a) Tribunal de Primera Instancia de Mediación y Sustanciación del Trabajo.
- b) Tribunal de Primera Instancia de Juicio y de Ejecución del Trabajo.

En todo caso, en la LOPNA consta que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura determinará en cada circuito judicial, según las necesidades del servicio, si la ejecución corresponde a los jueces de mediación o sustanciación, o a los jueces de juicio o, si es necesario crear jueces de ejecución.

Así mismo se podrá separar la competencia de mediación y de sustanciación, atribuyendo a jueces de primera instancia del respectivo circuito judicial, cada una de estas funciones (Segunda Parte Art. 175 LOPNA).

Resultaría así una estructura organizativa más lógica, y significaría que el mismo Juez que decide, ejecuta. En este caso, no sería necesario definir una potestad especial a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, salvo en cuanto a la opción de separar la competencia de mediación y de sustanciación, que probablemente haya sido de mayor utilidad frente a la existencia de los regímenes procesales transitorio y nuevo con base a la LOPT

Finalmente es importante destacar, sobre un Nuevo Sistema Procesal Laboral en América Latina (Ciudad, 2013), con base al cual los distintos países de la región, están definiendo reformas en ese sentido, y algunos como Nicaragua, lo hizo con asesoría técnica de la OIT (19).

En un estudio desarrollado por este organismo, la OIT (2011), el autor Ciudad identifica como principales problemas de la administración de justicia laboral (20), los siguientes: a) La mora judicial. b) Sistema de juicios eminentemente escritos y carentes de concentración e intermediación. c) Instancias y medios de impugnación. d) Ausencia de procedimientos monitorios para contiendas de menor cuantía. e) Carencia de modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales

en el trabajo. f) Falta de regulación de procesos de conflictos colectivos jurídicos. g) La conciliación previa como requisito de procedibilidad y carácter rutinario de la conciliación judicial.

Esta circunstancia está siendo atendida por los países de América Latina, a manera de adoptar el Nuevo Sistema Procesal Laboral, particularmente revisando la legislación. En este sentido, consta en la publicación OIT (2011):

“Costa Rica y Nicaragua se encuentran muy próximos a adoptar modernas normativas procesales laborales...El Salvador ha iniciado un proceso similar; al igual que Honduras, en tanto que en República Dominicana se está considerando hacer ajustes..., al igual que Panamá. Guatemala se encuentra así mismo...” (p. 4).

En el tiempo, todos estos países han avanzado con aquello.

En Venezuela para contar con una legislación más cónsona a las necesidades del momento y acorde con esos lineamientos, corresponderá contemplar en la LOPT disposiciones relacionadas con los aspectos siguientes: 1) Procedimientos monitorios para contiendas de menor cuantía. 2) Modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y 3) Regulación de procesos de conflictos colectivos jurídicos.

Siguiendo a Ciudad (2013), haremos referencia sobre tales aspectos, de la manera siguiente:

1) Procedimientos monitorios:

El procedimiento monitorio es esencialmente distinto de los procedimientos de única instancia y abreviados, se trata, en suma, de un tipo especial de procedimiento sumario.

Los aspectos distintivos y característicos del procedimiento monitorio son: *“la rapidez o celeridad, el objetivo de obtener un título ejecutivo, y la técnica de la inversión del contradictorio, dejando a la iniciativa del demandado la decisión de activar la etapa de contradicción”* (Ciudad, 2013, p. 26).

Este procedimiento es uno de los contenidos más relevantes de la reforma laboral procesal chilena y consta de dos fases: una administrativa, de carácter prejudicial, ante la Inspección del Trabajo, y otra judicial, ante el Tribunal competente. Las causas referidas al fuero maternal se tramitan sólo en sede judicial.

Bajo el procedimiento monitorio, si el juez estimare fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará

de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado.

2) Modalidades especiales de tutela de derechos fundamentales en el trabajo:

En las experiencias latinoamericanas de reforma procesal Chile, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, y Perú, han incluido diversas modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales. El Salvador también incluye un procedimiento especial.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT del año 1998, precisó los derechos fundamentales de los ciudadanos en el ámbito del trabajo: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, b) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, c) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y d) la abolición efectiva del trabajo infantil.

En tal sentido, destaca Ciudad (2013) que *“en un Estado democrático, los derechos fundamentales en el trabajo deben garantizarse con el máximo rango, con la máxima importancia, y con la máxima fuerza jurídica”* (p.19). Por lo tanto, agrega el autor que para la tutela judicial de estos derechos no pueden aplicarse las reglas del proceso ordinario, sino que deben establecerse determinados elementos caracterizadores del proceso, a saber: carácter preferente y sumario; reglas simples y de celeridad acentuada; medidas cautelares que puedan implicar la suspensión inmediata del acto impugnado; inversión de la carga probatoria; ejecución de la sentencia goce de ejecutividad inmediata provisional desde que se dicta, cualquiera sea el sentido del fallo.

Estos criterios han sido reconocidos por la OIT en diversos instrumentos internacionales en los que insta a los gobiernos a garantizar los derechos fundamentales a través de mecanismos que otorguen adecuada protección y garanticen una reparación eficaz.

Por todo esto, los procesos judiciales que garanticen los derechos fundamentales del trabajo deben ser, eficaces, sencillos y deben otorgar adecuada reparación a la vulneración del derecho.

Estos procedimientos judiciales deben comprender reglas especiales que refuercen la protección: ser sumarios por entender que la violación de este derecho debe ser urgentemente reparado, la abreviación de los plazos procesales, la suspensión de algunos trámites, o su concentración debe ser característica de estos procesos. Además, tales procedimientos deben ser preferentes, y debe operar la inversión de la carga probatoria, es decir, debe corresponder a la parte demandada

demostrar que no habido vulneración de algún derecho fundamental.

En Chile, la reforma procesal laboral incorporó la “*tutela de los derechos fundamentales*” en forma bastante amplia. En Colombia se tiene establecido un procedimiento especial que tiene por objeto obtener el permiso para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o cuando fuere desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa.

La reforma procesal de Costa Rica dedica una sección a la protección de fueros especiales.

En Nicaragua se incluye el procedimiento especial para la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales en el trabajo, entendiéndose por éstos los referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998.

En Perú es competencia de los juzgados especializados de trabajo conocer en primera instancia a través del proceso abreviado las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

Podemos destacar que si bien en Venezuela la normativa relacionada a amparo sobre derechos y garantías constitucionales comprende lo laboral, es conveniente contemplar a nivel de la LOPT normas con un procedimiento más específico.

3) Modalidades especiales para conflictos colectivos jurídicos:

De todas las reformas procesales, Nicaragua es la única que alude a modalidades especiales para procesos de conflictos colectivos de carácter jurídico, según resalta Ciudad (2013).

En los demás países, si bien se reconoce legitimación procesal a los sindicatos para acciones de naturaleza colectiva:

“...no se establecen reglas especiales sobre legitimación procesal para demandar; ámbito de afectación, el carácter urgente y preferente, así como efectos de cosa juzgada de la sentencia, como corresponde al principio de seguridad jurídica, pues el caso se discute una sola vez para el colectivo de trabajadores que lo planteó” (Ciudad, 2013, p. 32-33).

En la reforma de Nicaragua se dispone que se tramitaran a través de dicho proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una ley, convenio colectivo o de una decisión o práctica de la empresa.

En este sentido según descripción de Ciudad (2013), se confiere legitimación para promover procesos sobre conflictos colectivos a los sindicatos y a las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto; se establece como requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el Ministerio de Trabajo o ante los órganos de conciliación establecidos en los convenios colectivos; los procesos tienen el carácter de urgente y la preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales; la audiencia de juicio será oral y la sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto.

El proceso de conflicto colectivo:

“posibilita colectivizar la acción procesal mediante el ejercicio de una única acción en el ámbito de la empresa o superior a ella para ventilar las legítimas discrepancias o conflictos que habitualmente surgen en la interpretación de los convenios colectivos y de otras normas laborales”
(Ciudad, 2013, p. 33).

Teniendo en cuenta lo anterior, la demanda en esta modalidad de proceso, sólo contiene la designación general de los trabajadores, y eventualmente, empresarios afectados por el conflicto en el caso de un convenio de industria, lo que es consecuencia lógica de su carácter de conflicto colectivo.

En este proceso se tratan de controversias sobre interpretación o aplicación de normas que afectan a un grupo genérico de trabajadores, y por tanto, la jurisdicción laboral debe darle el tratamiento de un solo proceso.

Resalta Ciudad (2013, p. 34) que *“no tiene ningún sentido que el Estado desperdicie sus escasos recursos realizando decenas y centenares de procesos idénticos, cuando podría realizar uno solo con mayor profundidad y sin el riesgo de incurrir en sentencias contradictorias que sólo generan mayores pleitos”*.

Y como este proceso afecta a un colectivo de trabajadores, y por tanto se trata de una afectación mayor que un caso individual, debe también tener carácter de urgente y la preferencia en el despacho debería ser absoluta sobre cualquiera otra, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

En estos procesos el objeto litigioso es la forma cómo debe aplicarse la ley o el convenio a un colectivo de trabajadores, sin que sea necesario establecer sumas líquidas de reintegros salariales.

De otra parte, aclara Ciudad (2013) que esta modalidad procesal de conflictos

colectivos jurídicos excluye los conflictos de intereses. No obstante resalta, en Costa Rica, Guatemala, Panamá y República Dominicana han optado por conferir competencia a los juzgados de trabajo para arbitrar en forma obligatoria las negociaciones colectivas que no hayan podido concluir por acuerdo entre las partes. A estos procedimientos se les denomina “*procesos de conflictos colectivos*” (Ciudad, 2013, p. 34).

Por otro lado, en lo que respecta a Venezuela, existe una propuesta extraoficial sobre reforma de la LOPT, en este sentido, entre especialistas del área circuló en diciembre de 2014 un documento identificado como Segundo Borrador de la Propuesta de Reforma de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo elaborado por la Coordinación Laboral Nacional conjuntamente con las 37 Coordinaciones Laborales Regionales. De una revisión de esta propuesta, se observa, que atiende a aspectos resueltos por la jurisprudencia, como señala Jaime, más no lo que corresponde al Nuevo Sistema Procesal Laboral Latinoamericano, según Ciudad, ni lo que sugerimos en cuanto a una nueva estructura de la organización de los Tribunales de Primera Instancia, con base a la orientación de la LOPNA.

Consideraciones Finales

La LOPT ha contribuido a la modernización de la justicia laboral, con la especialización necesaria de los operadores de justicia, la mejora de la infraestructura y el apoyo tecnológico. Aunque la justicia laboral no ha sido tan eficiente, por la falta de autonomía e independencia del Poder Judicial en Venezuela.

Por otra parte, destaca cierto retardo procesal en el régimen transitorio, ya que a más de diez años de aplicación de la LOPT, no deberían existir causas en curso iniciadas bajo la Ley anterior, de continuar debe atenderse con auxilio de Tribunales Accidentales.

Garantizar la tutela judicial efectiva es muy importante, en especial por el carácter alimentario de los conceptos laborales, esto se puede alcanzar con la oralidad, siempre y cuando la justicia actúe de manera oportuna y con la debida imparcialidad, para que igualmente sea eficiente.

La LOPT en Venezuela ha sido un instrumento de avanzada, a más de diez años de su aplicación, es necesaria la evaluación para revisarla y definir reformas posibles. A estos fines sugerimos incrementar el número de jueces y del personal de apoyo, así como mejorar su capacitación. En cuanto a las modificaciones de la LOPT, establecer una estructura organizativa para los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo, donde destaque asignar la fase de ejecución a los Tribunales de Juicio, esto como está previsto en la LOPNA. También resulta de interés atender las orientaciones del Nuevo Sistema Procesal Laboral Latinoamericano

como propone la OIT, y que para Venezuela implica contemplar en la LOPT, normas relacionadas con: 1) Procedimientos monitorios para contiendas de menor cuantía. 2) Modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y 3) Regulación de procesos de conflictos colectivos jurídicos.

En todo caso, el Estado Venezolano debe garantizar de manera efectiva la independencia de los operadores de justicia, para fortalecer el Acceso a la Justicia y el Estado de Derecho.

Notas:

1. Conforme al Art. 194 LOPT los artículos 49, 178 y 179 (el primero sobre el litisconsorcio, y los otros dos, relacionados al nuevo recurso sobre control de legalidad) entraron en vigencia en la misma oportunidad de su publicación en Gaceta, pero el resto del articulado al año siguiente, es decir a partir del 13-08-2003.
2. Artículo 26 CN. Considerando aquí a los sujetos en el trabajo (trabajadores y empleadores).
3. La estimación corresponde a la Exposición de Motivos de la LOPT y la otra cifra, a informaciones del TSJ.
4. Ver situación de Venezuela en los informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos siguientes: Garantías para Independencia de los Operadores de Justicia hacia el Fortalecimiento del Acceso a la Justicia y el Estado de Derecho (2013) e Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015).
5. Para este fin, igualmente son útiles los anteriores informes, y los rendidos por PROVEA en relación a la Situación de los Derechos Humanos en el país.
6. Véase en este sentido los Informes del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, que desenmascaran esa paz social que pretende presentar el Gobierno. El último informe reseña: “En julio continúan las protestas por alimentos 537 saqueos o intentos en los primeros 7 meses de 2016”. En el informe sobre Situación de los Conflictos Laborales resaltan: “El OVCS contabilizó en 2015 un total de 1.910 protestas laborales, pero no está descartado un aumento de los conflictos este año, debido a las proyecciones inflacionarias y la paralización de actividades de algunos sectores por falta de materia para operar producto de la no liquidación de divisas”.
7. A este efecto, dejamos constancia de la irregularidad del procedimiento

- llevado a cabo por la Asamblea Nacional en diciembre de 2015, para proveer los cargos de Magistrados titulares y suplentes para distintas salas del TSJ, lo que ha sido constatado por PROVEA, el Observatorio Venezolano de la Justicia y en Informe Final de la Comisión Especial de la Asamblea Nacional para el Rescate de la Institucionalidad del Tribunal Supremo de Justicia (2016).
8. En todo el territorio nacional la práctica es que los Juzgados Superiores del Trabajo son unipersonales.
 9. Esta Sala también comprende lo referente a las materias agraria y menores (sic) conforme Art. 262 CN y está conformada por 5 Magistrados (Art. 8 LOTSJ).
 10. Son Oficinas de Apoyo Directo a la Actividad Jurisdiccional, las siguientes: a) La Unidad de Recepción y Distribución de Documentos (URDD); b) La Unidad de Correo Interno (UCI); c) La Unidad de Actos de Comunicación (UAC); d) La Unidad de Seguridad y Orden (USO); e) La Oficina de Atención al Público (OAP); f) La Oficina de Depósito de Bienes (ODB); g) La Oficina de Control de Consignaciones de Tribunales (OCC); y h) Archivo de la Sede (AS). Son Oficinas de Servicios Comunes Procesales la Oficina de Tramitación Laboral (OTL) y la Oficina de Secretarios Judiciales (OSJ) (Parágrafo Único, Art. 1 de la Resolución).
 11. En proporción a la población nacional y regional (Estado Zulia).
 12. Corresponde a Tribunales en las Extensiones de Maracaibo y de Cabimas.
 13. La población nacional proyectada al 2016 con base al Censo 2011 es de 31.028.637, según el INE. No se maneja esta cifra para el cuadro, ya que no hay información proyectada de la cifra regional, por lo que sería establecer una relación con bases diferentes. Así de manera uniforme, los datos son resultados del Censo 2011.
 14. Competencia otorgada por la LOT de 1991. Esto por la supresión de las llamadas Comisiones Tripartitas, regidas por la derogada Ley Contra Despidos Injustificados.
 15. Cabe considerar que la vigencia fue acorde con el Art. 194 LOPT, y se desarrolló de manera progresiva transcurrido el año desde su promulgación, ya que fueron definidas sedes piloto, como el caso de Cabimas, en relación al Circuito Judicial Laboral en el Estado Zulia.
 16. Según Resolución del TSJ en Sala Plena No. 2003-00017 del 6 de agosto de 2003, en función del Convenio N° 3514-VE, suscrito por la República de Venezuela con el Banco Mundial.

17. En un lapso de cinco años (vencido en 2009), la Asamblea Nacional conjuntamente con la Sala de Casación Social del TSJ, ha debido realizar una evaluación integral de los resultados y del texto de la LOPT (según Art. 207 misma ley).
18. Jaime señala como ejemplo: lo relativo al excesivo rigor en la confesión ficta por incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar o a alguna de sus prolongaciones. La mediación es previo a la sustanciación. Antes de aquello lo único que se hace es darle entrada a la causa, registrarla y fijar oportunidad para la audiencia preliminar, definiendo la comparecencia. La sustanciación responde más a la idea que no hay lugar a conciliación y arbitraje, y toca proseguir en juicio.
19. Como referencia del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (2012), destacamos que es catalogado como el primer Código Procesal de Trabajo de la subregión América Central, que se alinea en la tendencia de modernización y fortalecimiento de la administración de justicia laboral, como parte de la generación de condiciones de trabajo decente.
20. El estudio es referido a la subregión de América Central, Panamá y República Dominicana.

Lista de Referencias

- Acceso a la Justicia el Observatorio Venezolano de la Justicia. (2017). Informe de Gestión de Acceso a la Justicia y del Poder Judicial Venezolano (Agosto 2015 - Julio 2016). Recuperado de <http://www.accesoalajusticia.org/wp/perfil-poder-judicial/informe-de-gestion-de-acceso-a-la-justicia-y-del-poder-judicial-venezolano-agosto-2015-julio-2016/>, consulta de fecha 15 de febrero de 2017.
- Acceso a la Justicia el Observatorio Venezolano de la Justicia. (2017). Justicia Expedita ¡pero solo pa' los panas! Recuperado de <http://www.accesoalajusticia.org/wp/infojusticia/noticias/justicia-expedita-pero-solo-pa-los-panas/>, consulta de fecha 19 de febrero de 2017.
- Arteaga, A. (2017). ¡Nueva Justicia, Nuevo Abogado!. Recuperado de http://www.el-nacional.com/noticias/columnista/nueva-justicia-nuevo-abogado_81800, consulta de fecha 20 de febrero de 2017.
- Asamblea Nacional. (2016). Informe Final de la Comisión Especial para el Rescate de la Institucionalidad del Tribunal Supremo de Justicia, Recuperado de http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones/bot_4c4923abf6878796d3058018b1166ddb_dc9dfa6e.pdf, consulta de fecha 21 de agosto de

2016.

- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, Gaceta Oficial No. 39.483 de fecha 9 de agosto.
- Asamblea Nacional. (2007). Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, Gaceta Oficial No. 5.859 Extraordinario de fecha 10 de diciembre.
- Asamblea Nacional. (2002). Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Gaceta Oficial No. 37.504 de fecha 13 de agosto.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30 de diciembre.
- Barbaro, A. (2009). Acceso a la Justicia Laboral y el JURIS 2000. Recuperado de <http://www.accesoalajusticia.org/wp/?s=acceso+a+la+justicia+y+Juris+2000>, consulta de fecha 10 de mayo de 2016.
- Chioyenda, G. (1949). Ensayos de Derecho Procesal Civil, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Ciudad, A. (2009). Modernización en la Justicia Laboral en América Latina. Recuperado de <http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/dradolfo.pdf>, consulta de fecha 8 de enero de 2015.
- Ciudad, A. (2013). Nuevos Sistemas Procesales de Trabajo en América Latina. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4504476>, consulta de fecha 5 de enero de 2015.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). Informe Anual, Capítulo IV.B Venezuela. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2015/indice.asp>, consulta de fecha 15 de julio de 2016.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2013). Garantías para la Independencia de los Operadores de Justicia: Hacia el Fortalecimiento del Acceso a la Justicia y el Estado de Derecho en las Américas. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/Operadores-de-Justicia-2013.pdf>, consulta de fecha 7 de diciembre de 2014.
- Congreso de la República de Venezuela. (1986). Código de Procedimiento Civil, Gaceta Oficial No. 3.694 Extraordinario del 22 de enero.
- Congreso de la República de Venezuela. (1959). Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, Gaceta Oficial No. 26.116 del 19 de noviembre.
- Couture, E. (1981). Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires:

Ediciones Depalma.

- Cuenca, H. (2000). *Derecho Procesal Civil*, 2 Tomos, Octava Edición, Caracas, Universidad Central de Venezuela, Venezuela: Ediciones de la Biblioteca.
- Jaime, H. (2009). *El Proceso Laboral Venezolano*. Recuperado de <http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/dr.hector.pdf>, consulta de fecha 9 de enero de 2015.
- Louza, L. (2011). *La Revolución Judicial en Venezuela*, publicado por Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA), Caracas.
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. (2016). *Conflictividad Social en Venezuela en Julio de 2016*. Recuperado de <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2016/08/Conflictividad-social-en-Venezuela-en-julio-2016.pdf>, consulta de fecha 20 de agosto de 2016.
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. (2016). *Informe sobre Situación de la Conflictividad Laboral en Venezuela*. Recuperado de <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2016/05/Situacion-de-los-conflictos-laborales-en-Venezuela.pdf>, consulta de fecha 20 de agosto de 2016.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, Editado por Adolfo Ciudad Reynaud. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf, consulta de fecha 10 de diciembre de 2014.
- Programa Venezolano Educación - Acción en Derechos Humanos (PROVEA). (2016). *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual Enero - Diciembre 2015*, en la Web: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2015/>, consulta de fecha 16 de agosto de 2016.
- Rodríguez, I. (1990). *El Nuevo Procedimiento Laboral*, Caracas, Venezuela: Editorial Jurídica Alva, 1995.
- Tribunal Supremo de Justicia. (2016). *Resolución 2016-0021 que dicta Normas de Adecuación Administrativa y Tecnológicas (sic) que Regularan los Copiadores de Sentencia, y los Libros de Registros que lleven los Tribunales de los Circuitos en las Sedes Judiciales y de las Copias Certificadas que estos expidan de fecha 14 de diciembre*. Recuperado de http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0002447.html, consulta de fecha 20 de enero de 2016.
- Tribunal Supremo de Justicia. (2013). *Módulo Agenda Única, Sistema de Gestión*

Judicial Independencia. Recuperado de <http://www.tsj.gob.ve/triptico-agenda-unica-sistema-gestion-judicial-independencia>, consulta de fecha 20 de agosto de 2016.

Vescovi, E. (1984). Teoría General del Proceso, Bogotá: Editorial Temis.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

Frónesis

Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política.

Vol.24 N°2 (2017) _____

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2015, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

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