

Los Principios del Derecho Laboral en los Proyectos de Ley Procesal del Trabajo

Ricardo González Rincón

Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales. Apdo. Postal 526. Telf.: (061) 596669-596692.

Resumen

En el presente se desarrolla el tema de los Principios del Derecho del Trabajo, tanto sustantivos como procesales y su incidencia en la **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**.

Tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal Laboral pretenden tener como objetivo la paz social, pero ésta se ve obstaculizada por los conflictos de intereses entre empleadores y trabajadores, viéndose el Estado obligado a actuar como árbitro y resolver las controversias mediante la sentencia. Es bien sabido que en el Derecho del Trabajo hacen falta jueces especiales, tanto desde el punto de vista del conocimiento como de su sensibilidad, y así, con base en la **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales** se contempla la jurisdicción y el procedimiento como principios. Estos tienen como objeto garantizar la efectividad de los dere-

chos reconocidos por la ley sustantiva laboral.

El Juez laboral debe tener siempre presente la naturaleza proteccionista del Derecho del Trabajo en función de la tutela a la vida y a la dignidad del trabajador. En los Proyectos más recientes de la Ley Orgánica de Procedimiento del Trabajo se observa un monopolio jurisdiccional en la solución de los conflictos jurídicos del trabajo. Se reciben los principios **in dubio pro operario**, la **aplicación de la norma más favorable** y la **condición más beneficiosa**. Se establece además, la aplicación preferente de la norma procesal que debería sustituirse por la favorabilidad. La carga de la prueba se invierte y se obliga al patrono a probar ciertos hechos a través de la exhibición de documentos. Permite la comparecencia de organizaciones sindicales no registradas, así como

Recibido: El manuscrito se presentó en las Jornadas de Derecho Procesal del Trabajo, organizadas por el CIELDA conjuntamente con el Instituto de Estudios Jurídicos Dr. Angel Francisco Brice, los días 25, 26 y 27 de mayo de 1995, en el marco del LXV Aniversario de la Escuela de Derecho y el XLIX Aniversario de la Facultad. Aceptado: 30-05-96.

también consagra la imperatividad de las normas procesales en aras de la

actualización del derecho sustantivo laboral.

Palabras claves: Principios Procesales, Principios Sustantivos, Jurisdicción, Procedimiento.

The principles of Labor Law involved in the Projects of the Processal Labor Law

Abstract

This paper deals with the development of the Principles of Labor Law, both substantive and processal, and their influence in the Organic Processal labor Law.

The Labor Law as well as the Processal labor Law pursue the same objective of social peace, but this is often frustrated by the conflict of interests between employers and employees, obliging the state to arbitrate and resolve the controversies through sentencing. It is well known that in Labor Law special judges are needed, both with respect to their knowledge, as well as to their social sensibility, and therefore, based on the American International Declaration of Social Guarantees, both jurisdiction and procedure are considered as principles. The objective of this is to guarantee the effectivity of the rights recognized by the substantive labor law.

The labor judge must always bear

in mind the protectionist nature of the Labor law in its function as guarantor of the life and dignity of the worker. In the most recent proposals for an Organic Procedural Labor Law, a jurisdictional monopoly is observed in the solution of legal labor conflicts. They include the principles in dubio pro operario, the application of the most favourable norm, and the most beneficial condition. Furthermore, the preferent application of processal norms is established which should be substituted by the application of favorability. The burden of proof is inverted and the employer is obliged to prove certain allegations through the presentation of documents. Also the appearance in court of non-registered union organizations is permitted and confirmation of the imperative nature of processal norms in favor of the updating of substantive labor law is established.

Key Words: Processal principles, Substantive Principles, Jurisdiction, Procedures.

I. Gravitación de los Principios del Derecho del Trabajo en el Proceso Laboral

En varias oportunidades hemos abordado el tema de la incidencia o gravitación de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en el proceso laboral, sobre todo si se tiene presente que a este último, por su naturaleza adjetiva e instrumental, se le exige su adecuación a los fines tutelares que persigue el primero*.

Muchos autores, cuando abordan el tema de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, desechan u omiten el tratamiento de los que son sustantivos y se contraen o se refieren tan sólo a los que tienen mera significación procesal, algunos de los cuales no son exclusivos de esta disciplina sino que son comunes, se pregonan o aún ya aparecen reconocidos expresamente en el ordenamiento procesal común; y en el mejor de los casos, tangencialmente aluden a principios o reglas sobre la oralidad o la conciliación como si tuviesen el mismo valor y jerarquía de aquéllos.

Nos atrevemos a señalar, que tal posición de la doctrina y aún de la legislación, quizás sea el motivo por el cual la jurisprudencia no le ha dado la requerida acogida a los principios que aparecen en las leyes laborales -por ejemplo, en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo, lo cual parecería implicar cierto rechazo a la idea de la adecuación de lo procesal al derecho sustantivo laboral; y en algunos casos, le ha abierto paso a la tesis de que todas o algunas de las técnicas de interpretación y aplicación del derecho sustantivo no resultan aplicables en el ámbito procesal.

En este papel, analizamos el tratamiento que a los Principios del Derecho del Trabajo se le da en el último Anteproyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para lo cual no es posible obviar la regulación de los mismos en el primer proyecto; e incidentalmente, por la relación que guarda con los referidos principios del Derecho Laboral, expresamos nuestra opinión con respecto a algunas normas que trasuntan los referidos principios**.

* Los trabajos son los siguientes: **Los principios rectores del proceso laboral**, ponencia presentada en el foro celebrado en el Colegio de Abogados del Estado Zulia sobre el proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Julio de 1979; **El principio proteccionista en el Derecho Procesal del Trabajo**, ponencia presentada en el III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, Maracaibo, Mayo de 1992; y **Hacia la reforma procesal del trabajo**, artículo publicado en la Gaceta Laboral, CIELDA, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de LUZ, Año II, No. 1, Marzo de 1992.

** El primer proyecto de ley procesal del trabajo fue elaborado por una comisión designada por el Ministro del Trabajo, Dr. José Manzo González, en 1976 e integrada por los Dres. Atilio Ramírez Sánchez, Claudio Rojas Wettel, Freddy Alvarez Bernee, Pedro Elías Rodríguez, Juan E. Lander Gimon, Enrique Agüero Gorrin y Carlos Parisca Mendoza. El segundo, cuya fecha de elaboración y situación actual desconocemos, fue preparado por los jueces superiores del trabajo en el Distrito Federal, Dres. Juan García Vara, Antonio Ramírez Jiménez y Heraclio Núñez Rincón.

II. Derecho del Trabajo y Derecho Procesal Laboral

La puesta en vigencia de un régimen regulador de las relaciones laborales y fundamentalmente encaminado a la tuición del trabajador, no podría significar, como se comprueba fácilmente en cualquier sociedad, el cese de toda divergencia o la consolidación de lo que pudiera llamarse una **paz social** permanente en el campo del trabajo. Por una parte, la vida social es esencialmente conflictiva; la pugna y la oposición de intereses se dan como resultantes de la conformación de una concreta estructura socio-económica; por la otra, como reconoció Carnelutti en su momento, la vida del hombre en sociedad suscita entre los particulares controversias de todo género, conflictos de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro.

Ahora bien, una de las funciones más importantes que cumple el Estado y que lo llevan a presentarse por encima de las contiendas sociales, como árbitro supremo e imparcial del conflicto, es la función jurisdiccional, entendida por Gaete Berrios como la potestad abstracta que el Estado delega en órganos especializados para solucionar en forma definitiva y obligatoria los litigios que se susciten entre los particulares mediante la sentencia y para ejecutar lo resuelto en ella.

En ejercicio de sus poderes, el Estado crea órganos que ejercen la jurisdicción; establece su competencia y dispone el procedimiento que los di-

versos sujetos interesados y el propio tribunal deben observar en el conocimiento del pleito y la ejecución de la sentencia.

Empero, como lo afirmó el eminente Couture, el conflicto derivado de las relaciones de trabajo, por su complejidad, por su finura, por sus propias necesidades, se escurre en la trama gruesa de la justicia ordinaria. Se necesitan para él -argumenta- jueces más ágiles, más sensibles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia que dé satisfacción al grave problema que se propone. "La especialización del juez resulta, en este caso, una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conflicto que es necesario resolver", destaca el procesalista uruguayo.

Plá Rodríguez sostiene que la dirección y solución de estos juicios requiere jueces especializados, no sólo para facilitar su necesaria versación en una rama del derecho relativamente novedosa, sino también para asegurar que ellos estén poseídos del espíritu nuevo, peculiar, distinto del que impera en las restantes ramas del derecho y de mayor sensibilidad y proximidad con la vida real.

Sería realmente prolijo hacer referencia a todas las razones jurídico-sociales que han llevado a la creación de la jurisdicción especial del trabajo y al establecimiento de un procedimiento laboral, distintos a los comunes, y que entre otros, tiene su antecedente en nuestro continente en la **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**, suscrita en Bogotá en

1.948, en cuyo artículo 36 se contempla que en cada Estado debe existir una jurisdicción especial del trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos.

Al crearse tales jurisdicción y procedimientos especiales, indefectiblemente tenía que conformarse una disciplina como el **Derecho Procesal del Trabajo**, que si bien es cierto que participa de la propia esencia y de la socialidad del Derecho Laboral, al parecer no tiene una autonomía absoluta sino que es una rama del Derecho Procesal general, asumida por el Derecho del Trabajo, que como señala Porras López conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico; o mejor aún, como lo define el procesalista Eduardo B. Carlos, se refiere al conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso por cuyo medio el Estado, ejercitando la función jurisdiccional, asegura, declara y realiza el derecho, en su caso, el derecho social del trabajo.

El objeto de las leyes procesales del trabajo es garantizar la efectividad de los derechos reconocidos por la ley sustantiva, resolver las controversias jurídico-económicas que surgen entre empleador y trabajador como derivaciones de la relación de trabajo. Al igual que el Derecho del Trabajo, por su carácter adjetivo e instrumental, es una disciplina jurídica impregnada de conflictividad clasista.

Para hacer efectivos los Principios del Derecho del Trabajo, existe una rama procesal encaminada a garanti-

zar la protección del trabajador; esto es, como lo señala Allocati, las normas procesales deben ineludiblemente amoldarse a las normas sustantivas en el orden laboral, pues si no, los derechos que estas últimas conceden a los trabajadores, correrían el riesgo de ser ilusorios.

El juez laboral -puntualizaba Pérez Patón- está obligado a no perder de vista, en ningún momento, la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas, y, por tal causa, tiene que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos por la ley.

El juez laboral tiene como función regular relaciones intersubjetivas y, al mismo tiempo, tutelar, amparar, proteger y dignificar la persona del trabajador. Por tal razón, uno de los aspectos más significativos en la elaboración de esta disciplina jurídica autónoma, es la de consagrar como de orden público social y, por lo mismo, irrenunciables, normas mínimas cuya finalidad es la protección del trabajador en su vida y salud, en su bienestar material e intelectual, en sus intereses económicos y sociales.

Como nos dice Lupo Hernández Rueda, las normas procesales del trabajo hacen viable, en gran parte, los referidos propósitos del Derecho Laboral. "Ellos están presididos y orientados -dice- por los principios básicos que informan el Derecho del Trabajo,

los que deben estar presentes o ser ponderados en el momento de aplicación de la ley al fijar su sentido y alcance, aún en ausencia de disposiciones especiales, en cuyo caso se recurre supletoriamente al derecho común".

III. Los Principios Rectores del Proceso Laboral en los dos últimos Proyectos de Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Couture, quien como hemos expresado sustentaba el criterio de que el Derecho Procesal Laboral no es una disciplina autónoma ni forma parte del Derecho del Trabajo, sino que simplemente es una rama del Derecho Procesal -tesis con la cual disienten destacados laboralistas- dedicó uno de sus trabajos póstumos al proceso laboral, incluido en la Enciclopedia Jurídica Omeba y dedicado a esta disciplina que tanto atrajo su atención hasta el punto de declarar que la renovación del proceso civil vendría dada por su aproximación al proceso laboral.

Pues bien: Para el procesalista uruguayo, el proceso laboral debe caracterizarse por su mayor celeridad, mediante la instancia única, con sustanciación oral, plazos perentorios, supresión de formalismos que no respondan a la garantía de la defensa (principio de bilateralidad e igualdad). Por su mayor economía, mediante una especial legislación sobre tasas judiciales, un arancel único para profesionales, el impulso oficioso y la preclusión automática; la disminución de trámites escritos, de recursos y de incidentes.

Por la concentración de la prueba, en cuanto al ofrecimiento y a la recepción y de la discusión oral en una o pocas audiencias continuas o próximas; por la intermediación, o sea, recepción de la prueba y de los alegatos verbales por el juez o jueces que hayan de decidir, por la colaboración permanente entre jueces y profesionales para asegurar un desarrollo procesal que permita el descubrimiento de la verdad y una conducta legal y probada de todos cuantos intervienen en el proceso, etc.

Analicemos algunos aspectos que consideramos relevantes en el tema que desarrollamos.

1. Monopolio jurisdiccional en la solución de los conflictos jurídicos del trabajo.

En el artículo 10. del proyecto de 1976 se establece que la justicia en materia del trabajo se ejercerá por los órganos jurisdiccionales. Igualmente en el último proyecto se precisa que los asuntos contenciosos del trabajo, que no hayan sido atribuidos a la conciliación y al arbitraje, así como las controversias que surjan por la aplicación de las disposiciones sobre la materia, las solicitudes de calificación de despido con base a la estabilidad en el trabajo y las solicitudes de amparo, serán decididos por los tribunales del trabajo, así como por los demás juzgados que tengan atribuida la competencia para resolver los asuntos que se indican en la presente ley.

Opinamos en alguna oportunidad que es frecuente en nuestro país establecer comisiones paritarias o tripartitas en las convenciones colectivas de

trabajo, a las cuales facultan las partes no sólo para interpretar y resolver las dudas que suscite el convenio, sino que incluso se les dota de competencia para conocer y resolver controversias colectivas o individuales, en detrimento, al parecer, de la que se considera una función privativa del Estado, la jurisdiccional.

Sin embargo, como señala Isidro Somaré, la acción sindical en el Estado moderno se manifiesta en una variada gama de matices, algunos de los cuales están reglados normativamente y otros operan por las vías de hecho; la participación activa del factor trabajo es una consecuencia de la acción política del sindicalismo que sirve para dar nueva fisonomía, no solamente a esas relaciones humanas, sino también a las normas que tratan de encauzarlas jurídicamente, por lo cual considera que las comisiones paritarias o bipartitas constituyen hitos que van marcando etapas en la acción sindical, sus relaciones con la empresa y su proyección en el plano general del derecho y en la nueva orientación y estructura del Estado.

De la Villa y Palomeque reconocen que dada la generalización de los conflictos laborales es lógico que se establezcan procedimientos para resolver las tensiones determinadas por aquellos, es decir, vías o cauces para la "composición de los intereses contrapuestos", procedimientos que se basan en la autonomía colectiva y no en la intervención de los órganos estatales con potestades de imperio (de ahí que se hable de "procedimientos pacíficos"

frente a los "procedimientos autoritarios" tradicionales, los primeros dirigidos a **componer** y los segundos establecidos para **imponer** soluciones a los conflictos o controversias).

Opinamos que en la futura ley procesal del trabajo se debe prever la actuación de órganos paritarios que pudieran crear las partes para resolver conflictos o controversias colectivas o individuales tanto jurídicas como económicas, siempre que se respeten derechos fundamentales como el de defensa y la revisión de los acuerdos y decisiones de aquéllos por órganos jurisdiccionales. Al respecto, creemos útil estudiar la recepción de una norma como la contenida en el artículo 139 del Código Procesal del Trabajo colombiano, que dice lo siguiente: "Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará a los términos de la convención, en todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes, y sólo a falta de disposición especial, se aplicarán las normas sobre arbitramento."

2. Recepción de los principios del Derecho del Trabajo en la futura ley procesal laboral.

Opinamos que debe mantenerse el artículo 1° del proyecto de 1976, que preceptúa que la misión de los órganos judiciales es impartir justicia conforme las normas de la legislación vigente sobre la materia y conforme los **principios** de esta rama del derecho;

y en su defecto, con sujeción a los postulados de la buena fe, de la equidad y la justicia social.

Los principios a los cuales se refiere el proyectista, son aquellos que la doctrina y algunas legislaciones han sistematizado universalmente, los cuales cumplen tres funciones esenciales al decir de Américo Plá Rodríguez: Una función informadora, en cuanto inspiran al propio legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; una función normativa, que actúa como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley; y una función interpretadora, que opera como criterio orientador del juez o del intérprete.

El principio fundamental que debe regir el proceso laboral es el proteccionista, sólidamente consagrado en instrumentos jurídicos como la **Declaración de Derechos Humanos** (ONU, 1948), el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (ONU, 1966), las **Declaraciones Americanas de Derechos Sociales** (OEA, 1948) y específicamente en el **Preámbulo y en el artículo 85 de nuestra Constitución Nacional**.

Y como es sabido, de acuerdo con Plá Rodríguez, dicho principio tiene tres reglas como formas de expresión: La del *In dubio pro operario*, la de *aplicación de la norma más favorable* y la de *la condición más beneficiosa*.

El tema de la aplicación de dicho principio rector en el Derecho Procesal del Trabajo lo abordamos en un trabajo publicado en 1992. En efecto, para De Buen es obvio que tanto el derecho

sustantivo como el procesal intentan la realización de la justicia social. El primero -afirma- estableciendo de manera impositiva, inclusive por encima de la voluntad del trabajador, determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas. El segundo, reconociendo que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora.

Russomano, en el *Decálogo del proceso laboral*, afirma que en el Derecho Procesal del Trabajo, el actor, en general, es el trabajador, la parte que necesita por su situación social no solamente leyes materiales de protección, sino igualmente leyes procesales que consideren su condición económica y personal. Agrega: Como el Derecho del Trabajo es un conjunto de reglas de protección al trabajador, eso pesa en el juzgamiento de la acción judicial correspondiente. Las leyes de protección social, aunque sean y deben ser aplicadas imparcialmente, llevan siempre al espíritu del juez la intención del legislador y la imagen de todo aquello que el legislador *desearta* en el momento en que le es aplicada a los hechos.

Pasco Cosmópolis parte de la tesis de Radbruch de que la idea central en que el derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, para concluir en que lo dicho es plenamente válido y hasta más apropiado para el derecho procesal dado que las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador, propias de la relación de tra-

bajo, se trasladan a la relación jurídico-procesal, donde adquieren nuevas manifestaciones, concluyendo en que la más evidente diferencia que se marca entre la controversia común y la laboral es la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno -el empleador- la parte fuerte y del otro -el trabajador- la débil. Considera además Pasco que la desigualdad entre trabajador y empleador sólo puede ser equilibrada mediante otra desigualdad: En la relación jurídico procesal se dota al trabajador de ventajas o privilegios que actúan como una desigualdad compensatoria del desequilibrio intrínseco. Giglio resalta que el carácter tutelar del Derecho Material del Trabajo se transmite y vigoriza también en el Derecho Procesal del Trabajo. El proceso -dice- si bien es autónomo, está unido a la pretensión de derecho material, tiene como alcance la actuación de la norma objetiva y la factibilidad de la tutela del derecho violado o amenazado.

Partiendo de la idea de De Buen de que tanto el derecho sustantivo como el procesal intentan la realización de la justicia social, insistimos en que el principio cardinal del proceso laboral debe ser el protector, que no puede ser soslayado como directriz fundamental en una ley de esta naturaleza. No basta su consideración como un postulado que subyace y que inspira la tramitación del proceso laboral, sino que requiere consagración expresa como sucede en varias legislaciones latino-americanas y como efectivamente fi-

guró en el proyecto de ley de 1976, en los cuales se estableció como precepto rector, entre otros de carácter netamente procesalista, en el artículo 2, el *in dubio pro operario* (ordinal 11°); el de la *norma más favorable* (ordinal 13°) y el de *irrenunciabilidad de derechos* (ordinal 6°), reglas éstas lamentablemente omitidas en el último proyecto elaborado por los jueces superiores del trabajo en Caracas. Advertimos, sin embargo, que algunas normas recogidas en el proyecto, se inspiran en el principio antes esbozado.

3. Aplicación preferente de la legislación laboral en caso de conflictos de normas.

En el artículo 12 del último proyecto, en seguimiento a la pauta trazada en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, se prevé la aplicación por el juez laboral de la legislación del trabajo, tanto en la sustanciación como en la decisión del juicio, *prevaleciendo* en caso de conflicto entre normas, las relativas a la materia del trabajo; y en caso de contradicción entre normas laborales de procedimiento o dudas en su interpretación, se aplicará la más favorable al trabajador. Creemos que esta formulación en verdad es restrictiva y puede contrariar el fin que se persigue en cuanto a la aplicación del principio *pro operario*. Como hemos comentado antes, no necesariamente la norma laboral sustantiva o de procedimiento puede resultar la más favorable. La regla debe ser la de la *favorabilidad*, independientemente de la naturaleza o de la ubicación de la misma.

4. Carga de la prueba de la existencia de la relación de trabajo sobre el actor en caso de negativa.

En el artículo 72 se recoge la tesis jurisprudencial en cuanto a la improcedencia de la cuestión previa de incompetencia en razón de la materia cuando el demandado niegue la existencia de la relación laboral; y en el artículo 82 se preceptúa la obligación del demandado al contestar la demanda, de determinar expresamente cuáles de los hechos invocados en el libelo admite como ciertos, teniéndose por tales aquéllos sobre los cuales no hubiese hecho preciso rechazo; y si el demandado rechaza la existencia de la relación de trabajo, *corresponderá la carga de su prueba al actor*, esto es, al trabajador; y demostrada ésta, se considerarán procedentes todos los demás conceptos y montos indicados en el libelo, con excepción de los relativos al daño moral. Cabe formular dos objeciones: La primera, que el simple rechazo de la existencia de la relación no puede hacer recaer la prueba de su existencia sobre el trabajador, pues si éste invoca y prueba la prestación personal del servicio, la presunción laboral obra en su favor y es el patrono quien debe desvirtuar la presunción. La segunda, que el simple rechazo por la patronal de la existencia de la relación de trabajo y su acreditación en juicio, no puede tener consecuencias tan rigurosas para el empleador como las de dar por verdaderos y aceptados todos los conceptos y montos indicados por el actor en el libelo. Puede que sea dificultoso el reconocimiento o la constatación de que entre las partes real-

mente existió una vinculación laboral y no civil o mercantil, cuestión que precisamente se verifica en el juicio, como en los casos de las zonas grises donde hay una real incertidumbre sobre la naturaleza del nexos; en tal circunstancia, el hecho de que se afirme mediante el debido proceso la relación laboral, no tiene por qué conducir a que se acepten sin más las aseveraciones del actor sobre cuantía del salario, naturaleza del servicio, antigüedad en el mismo, etc., cuestiones éstas sujetas a los diversos medios de prueba.

5. Obligación patronal de probar ciertos hechos vinculados a la relación de trabajo.

En el artículo 97 del último proyecto se impone la obligación del patrono de exhibir los documentos que por mandato legal deba tener o de aquellos que razonablemente deben estar en su poder, a criterio del juez. Cabe observar que no solamente debiera exigírsele a la patronal una prueba específica -exhibición de documentos- sino la prueba en general de los diversos aspectos relacionados con la vida del contrato de trabajo y sobre los cuales el empleador debe llevar registros o poseer los documentos correspondientes.

6. Comparecencia en juicio de las organizaciones sindicales.

En el artículo 56 del último proyecto, se pauta que no pueden comparecer como demandantes ante los tribunales del trabajo, las organizaciones sindicales que no hayan sido registradas. Observamos lo siguiente: Por una parte, esta previsión impediría que la organización, debidamente constituida por la voluntad de sus fundadores

en ejercicio de un derecho fundamental como lo es el de asociación, aún no registrada, pueda actuar precisamente en defensa de su derecho a la adquisición de la personería gremial; por la otra, obstaculizaría el acceso a la justicia de asociaciones u organizaciones de cualquier clase que puedan crear los trabajadores con fundamento en el artículo 2 del convenio No. 87 de la OIT que consagra el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes. así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, sin referirse a ninguna en particular; y por último, las organizaciones aún no registradas ¿Podrían comparecer a juicio como demandadas ya que el proyectista prohíbe es su actuación como parte actora?

7. Imperatividad de las normas procesales contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Entendemos que si el futuro instrumento procesal laboral se aprueba como ley ordinaria, indefectiblemente tendrán preeminencia los dispositivos adjetivos contenidos en la ley sustantiva, entre ellos los del artículo 3 que establece como orientación para la legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del trabajo, ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita y el artículo 59 que estatuye la prevalencia de las leyes del trabajo, sustantivas o de procedimiento, sobre las que

no tienen tal carácter. Por el contrario, si se la inviste del rango de orgánica, pudieran variarse las nuevas regulaciones con relación a todas las normas procesales contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, que no son pocas, en el entendido de que no podrían eludir su función de instrumento para la regulación de las relaciones entre patronos, trabajadores y sindicatos, pero también y en el mismo nivel, para la protección y el enaltecimiento del trabajo y de los trabajadores. La naturaleza proteccionista de la legislación del trabajo -sustantiva o de procedimiento- es de la esencia de aquéllas, por mandato constitucional.

Por último, consideramos que ambos proyectos recogen, con pequeñas variantes de forma y de estilo, principios y reglas sobre gratuidad en los juicios del trabajo, celeridad en el procedimiento, conciliación obligatoria, valoración del principio de contrato-realidad, intermediación, impulso procesal por el juez, sencillez y brevedad en el procedimiento, etc.

IV. Conclusión

Opinamos que la reforma de la legislación procesal del trabajo es necesaria para una mayor actualización y cumplimiento de la ley sustantiva laboral. Los dos proyectos, que deben ser rigurosamente comparados para optar por una síntesis, contienen importantes y algunos novedosos dispositivos encaminados a mejorar y a hacer más eficaz la justicia en este ámbito; pero lo fundamental en definitiva es que cualquier ley, por más excelen-

cia que tenga, será letra muerta si no se desarraigan los vicios, corruptelas, omisiones y dilaciones que inciden muy negativamente sobre el proceso laboral. Es una realidad que trasciende la exigencia de un nuevo texto legislativo para regir el proceso laboral pues tiene que ver con los cambios profundos que se requieren en el ámbito judicial laboral.

Bibliografía

Allocati, Amadeo. **Derecho Procesal del Trabajo**; en: **Tratado de Derecho del Trabajo**, dirigido por Mario L. Deveali, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2a. ed., 1972.

Couture, Eduardo. **Estudios de Derecho Procesal Civil**, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 2a. ed., 1978.

De Buen, Néstor. **Los principios generales del trabajo en el ámbito procesal**, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, No. 38, mayo-agosto 1980, México.

De Buen, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Porrúa S.A. México, 1980.

De la Villa, Luis E.; y Palomeque, Carlos. **Introducción a la Econo-**

mía del Trabajo, Editorial Debate, Madrid, 1977.

Gaete Berrios, Alfredo; y Pereira A., Hugo. **Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1950.

Hernández Rueda, Lupo. **El proceso del trabajo y sus peculiaridades**; en: Libro en Homenaje a Rafael Caldera, Editorial Sucre, Caracas, 1977.

Pasco Cosmopolis, Mario. **El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo**, Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá, Colombia.

Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1978.

Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**, Enciclopedia Jurídica Omeba, apéndice III, Buenos Aires, 1979.

Porras López, Armando. **Derecho Procesal del Trabajo**, Textos Universitarios, S.A., México, 3a. ed., 1975.

Rodríguez, Isaías. **El nuevo derecho procesal del trabajo**, Editorial Alva, S.R.L., la ed., Caracas, 1987.

Russomano, Mozart Víctor. **Decálogo del proceso laboral**, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1986.