



El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano

María Alejandra Añez Castillo

Abogada. Magíster en Derecho Laboral. Investigadora del Instituto de Criminología "Dra. Lolita Aniyar de Castro". Universidad del Zulia
E-mail: maac2504@hotmail.com, manezc@cantv.net.

Resumen

En la presente investigación se analizaron las normas rectoras que regulan la valoración de pruebas en el proceso laboral venezolano, para establecer el alcance y límites del Juez Laboral. La investigación fue de tipo descriptiva, documental, observacional y no experimental, partiendo de las sentencias dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Como resultado se obtuvo que la sana crítica como sistema de valoración de 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 de que el justiciable pueda 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.

Palabras clave: Pruebas, valoración de la prueba, sana crítica, doctrina judicial, formación de los jueces.

The Evidence Validation System in Venezuelan Labor Proceedings

Abstract

The norms that regulate the validation of evidence in Venezuelan labor proceedings were analyzed to determine the scope and limits of the labor judge. The research was of a descriptive, documentary, observational and non-experimental type, based on verdicts issued by the Social Cassation Court of the Supreme Court of Justice. Results indicated that healthy criticism as a system for the validation of evidence adopted by the legislator, constitutes an adaptation of Venezuelan judicial ordinance to modern conceptions, in which the judge in this evaluative activity, must use reason and logic, psychology as well as other scientific and technical knowledge, which facilitate his task of reconstructing past events and examining the evidence as a whole, to reason out and motivate his decisions, so that he can exercise legal control of the sentence. Conclusions were that the success of this system depends on the preparation and training of competent and capable judges for the administration of justice.

Key Words: Evidence, validation of evidence, healthy criticism, judicial doctrine, training of judges.

1. Introducción

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

En efecto, frente a las concepciones que consideran el proceso como un medio o instrumento para la realiza-

ción del derecho objetivo del Estado, o para la tutela de los derechos subjetivos de las partes, o para la justa composición del litigio, se estima, que se trata del medio puesto por el ordenamiento jurídico para que la jurisdicción, y en concreto sus órganos, realicen su función. Por ello, sin aludir a las garantías que las partes deben encontrar en el órgano jurisdiccional, éste no puede satisfacer los intereses que representan las partes de modo instantáneo, por lo que se precisa la realización de una serie de actos, a cuyo conjunto se le llama proceso (Montero Aroca, 1987).

En referencia concreta al proceso laboral, tal y como se ha estudiado a lo largo de la historia, el mismo tiene su origen en la inadecuación de los procesos civiles ordinarios para hacer frente con celeridad y economía a las pretensiones que tienen su fundamento en las relaciones de trabajo (Montero Aroca, 1987).

Así, el proceso laboral, aún 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.

No obstante, la tendencia del mundo jurídico contemporáneo ha sido propender a una jurisdicción laboral autónoma y especializada que garantizara una eficiente administración de justicia ante los conflictos que se generan como consecuencia del hecho social trabajo, dirigido especialmente hacia la oralidad y publicidad como pilar fundamental en la modernización del derecho procesal.

Ésta fue precisamente la idea en la cual se concibió la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pues hasta entonces el proceso laboral venezolano estaba caracterizado por ser un proceso exce-

sivamente escrito, lento, pesado, formalista, mediato, oneroso y no provechoso, a la justicia.

En efecto, el proceso laboral bajo la óptica de la Ley Orgánica del Tribunales y Procedimientos del Trabajo, se caracterizaba por ser un proceso lento, tardío y dilatado en el tiempo, en todas sus etapas procesales, incluso, en la oportunidad procesal en la cual el Juez debía pronunciar su sentencia, tanto por el cúmulo de causas que se seguían ante los escasos juzgados laborales, como por lo tedioso que resultaba, en la mayoría de los casos, para el Juez Laboral entrar a analizar el cúmulo probatorio de expedientes generalmente numerosos y de vieja data en su sustanciación por ante el órgano jurisdiccional.

Incluso, en su actividad de apreciación judicial, el Juez Laboral veía restringido su poder discrecional y su facultad creadora de normas jurídicas subjetivas en la esfera individual de los derechos discutidos en juicio, por un sistema de valoración de pruebas tarifario, en el cual era el legislador, a través de las normas adjetivas contenidas en el Código de Procedimiento Civil de 1987, cuya aplicación supletoria era absolutamente necesaria y legalmente permitida por la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, quien establecía a priori la fuerza jurídica probatoria de los elementos de convicción incorporados al proceso, y sólo cuando el instrumento normativo no estableciera una regla legal expresa para valorar la prueba, el operador de justicia podía recurrir al sistema de la sana crítica o libre convicción razonada, a te-

nor de lo dispuesto en el artículo 507 del Código de Procedimiento Civil.

De esta manera, tal y como lo concibe la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la justicia del trabajo en Venezuela se había deshumanizado por completo convirtiendo a la administración de justicia laboral en una enorme y pesada estructura burocrática que, en vez de contribuir a mantener la armonía social y el bien común, coadyuvaba a ser un instrumento de conflictividad social.

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 (Piva y Pinto, 2003).

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 proce-

so, 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 (Couture, 1981).

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 10° la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece: “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”, punto éste que es ratificado igualmente en el artículo 9° ejusden, 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 indubio

pro operativo a la actividad valorativa del operador de justicia.

Al respecto, la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ha establecido que el principio de la sana crítica para valorar la prueba por el Juez, es un principio de universal aceptación y de comprobada utilidad y eficacia en la consecución de los fines de la justicia que persigue el proceso, por ello se ha considerado necesario mantenerlo en la Ley y además, incluir también la facultad para fundar su decisión en el conocimiento de hecho, que se encuentra comprendido en la experiencia común.

No obstante, aunque la interpretación literal de norma citada *ut supra* parece muy sencilla, no debe olvidarse que el derecho como lógica aplicada a un caso concreto, supone siempre juicios de valor a los fines de determinar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en juicio, aplicando de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10° de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, las reglas de la sana crítica, es decir, empleando la lógica, los conocimientos científicos y las máxima de experiencia.

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 (Pérez Sarmiento, 2003).

Desde este punto de vista, es importante tomar en cuenta que el juez u operador de justicia es un ser humano, que tiene en sí mismo intereses, valores, ideales sociales y morales que pueden interferir, y que de hecho influyen en la decisión que ha de dictar, aún partiendo de las pruebas incorporadas en las actas procesales.

Es por ello, que resulta de un todo importante e interesante, no sólo determinar la conveniencia o no de las reglas de la sana crítica como sistema de apreciación de la prueba judicial en materia laboral, sino además establecer las limitaciones al poder discrecional del Juez del Trabajo en la valoración del material probatorio que se presenta al proceso, así como los mecanismos de control legal de que disponen las partes ante una arbitrariedad, como parte de su ejercicio a la defensa y al debido proceso.

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 apre-

ciación 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.

2. Marco Teórico

El concepto de la palabra prueba, es quizás uno de los más discutidos en la doctrina, por los diversos significados que puede asignársele a este vocablo dentro del ámbito procesal.

Ciertamente, el estudio de la prueba en derecho, se emplea en el sentido de medio de prueba, es decir, para designar los distintos elementos de juicio producidos por las partes o diligenciados por el Juez, a fin de establecer la existencia de ciertos hechos en el proceso, es así como se habla de la prueba de testigos, instrumental, de experticia, entre otras. En segundo lugar, se asume como prueba la acción de probar, es decir, la de demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Finalmente, se entiende por prueba el fenómeno psicológico producido en la mente y espíritu del Juez, vale decir, la convicción o certeza acerca de la existencia de los hechos alegados (Rivera, 2004).

En este sentido, y tomando la integración de los elementos o aspectos que se manifiestan en la noción de la palabra prueba, puede decirse en definitiva, que probar “es el derecho que tienen las partes a presentar los medios o instrumentos en las formas autorizadas por la ley que contengan los elementos de convicción, y la facul-

tad-deber que tiene el juez conforme a normas legales para extraer la certeza de los hechos alegados y pronunciarse en sentencia” (Rivera, 2004).

Al respecto, el artículo 69° de la Ley adjetiva laboral dispone, haciendo alusión al concepto de prueba como medio probatorio, que los mismos “tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”, deduciéndose de ello, la vitalidad de la etapa probatorio en el proceso, como eje central sobre el cual descansa la sentencia pronunciada por el operador de justicia para dirimir el conflicto que se debate en juicio.

2.1. Clasificación de los Sistemas de Valoración de los Medios de Prueba

A través de los tiempos, y de acuerdo con las formas socioeconómicas de cada pueblo y de cada época, se han desarrollado varios sistemas de calificación o apreciación de las pruebas, en armonía a los varios sistemas procesales ideados por el hombre (Rodríguez, 1997).

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.

Desde este punto de vista, la valoración constituye no una declaración empírica, sino una operación racional de elección de la hipótesis más probable (Nieto, 2000).

En esencia, la valoración de los medios probatorios producidos en juicio es quizás la función más importante en el proceso, puesto que sobre esa base se toma la decisión judicial. Por ello, acoger un sistema de valoración de las pruebas en un ordenamiento jurídico, es en principio una responsabilidad del legislador, ya que es quien elabora las normas que pretenden asegurar la verdad y eliminar el error, en procura de lograr la ecuación certeza-verdad. Obviamente, escogido un determinado sistema por el legislador, la responsabilidad se traslada al juez en el análisis del caso concreto, pues, es él quien tiene que aplicar el sistema probatorio y ajustar su decisión a la verdad-justicia (Rivera, 2004).

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.

No obstante, este sistema de valoración de pruebas presenta ciertas limitaciones a saber: (i) todas las pruebas no están valoradas por la ley, como es el caso de las pruebas directas, verbigracia, el testimonio de la parte sobre un hecho favorable a su interés o la valoración de documentos como fotografías o grabaciones; (ii) cuando se trata de pruebas críticas,

como las presunciones, la ley permite la libre valoración por parte del juez; y (iii) no siempre las reglas de valoración excluyen en absoluto la libertad de apreciación del juez (Rivera, 2004).

Sin embargo, la doctrina apunta como ventajas de este sistema, que: (i) da mayor uniformidad a las decisiones judiciales en lo que a prueba se refiere; (ii) se suple la ignorancia o la falta de experiencia de los jueces, pues lo contenido en la valoración del legislador, es el resultado de una amplia experiencia; y (iii) por ser las pruebas materia de orden público, debe ser regulada por el legislador, propendiendo a la seguridad jurídica y a la paz social (Devis Echandia, 1994).

Por el contrario, la evolución del derecho probatorio, ha demostrado que son más las desventajas que los beneficios de este sistema, señalando como críticas al mismo que: (i) mecaniza o automatiza la función del juez; (ii) conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal; (iii) se produce un divorcio entre la justicia y la sentencia (Devis Echandia, 1994).

De ello se desprende, que este sistema convierte al juez en un mero instrumento de aplicación de la ley, eliminando su facultad creadora de derecho, y cortando cualquier posibilidad de razonamiento lógico, que en definitiva puede gravemente traducirse en un desfase de la justicia, toda vez que, estando el derecho en constante evolución conforme a dinamismo social, la valoración predeterminada por el legislador en un cuerpo normativo en un momento histórico

determinado, podría no corresponderse con la realidad imperante.

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).

De lo expuesto se deduce, que el sistema venezolano 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 las reglas de la sana crítica, y la excepción, la constituye la prueba legal, cuando así lo establezca el legislador.

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.

Sin embargo, a este sistema básicamente se le señala como desventaja, que se corre el peligro de la arbitrariedad puesto que no se tiene una seguridad probatoria. En cuanto a sus ventajas, se apunta que se permite al juez valorar en su conjunto y en su contexto las pruebas que se produzcan en el proceso, puesto que no estaría sujeto a reglas previamente establecidas (Rivera, 2004).

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.

En este sentido, la doctrina ha señalado como características de este sistema las siguientes: (i) el juez debe

examinar la prueba racionalmente, con arreglo a las normas de la lógica y de la experiencia; (ii) la prueba debe haber sido practicada y aportada al proceso de acuerdo con las formalidades legales; (iii) el examen integral de cada medio de prueba, entrelazado con los distintos medios de prueba que obran en el expediente; y (iv) la apreciación del juez está sujeta a un control por parte del juez superior o de alzada (Fabrega, 1997).

Parra Quijano (citado por Bello Tabares, 2004), señala como ventajas de este sistema las siguientes:

La valoración y apreciación de la prueba debe razonarse y motivarse, lo cual significa que no queda a la libre voluntad y arbitrariedad del operador de justicia, quien en todo caso debe utilizar la lógica y las máximas de experiencia en su actividad final.

Lo anterior obliga al juez a expresar en la parte motiva del fallo, los razonamientos que hizo para atribuirle valor o negarle valor a un medio de prueba.

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.

El convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos en el proceso, será elemento primordial y principal que permitirá emitir un fallo donde se establezca la verdad real y no la procesal o formal.

De lo expuesto se desprende, que la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas, si bien da cierto margen discrecional al operador de justicia al momento de apreciar la prueba, no implica arbitrariedad en sus decisiones pues las mismas deben estar suficientemente razonadas, partiendo de una exposición de los hechos controvertidos y aquéllos que efectivamente fueron demostrados en la apreciación del cúmulo de pruebas existentes en autos.

2.2. 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 officiosamente 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, 2004).

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.

En efecto, el juzgador va formando su convencimiento desde que recibe la prueba para introducir los elementos probatorios en el proceso. Después, comenzará colocándose en la duda en cuanto igualdad de posibilidades para creer como para no creer. De fortificarse una de estas posibilidades en desmedro de la otra, pasará a un estado de probabilidad-improbabilidad (positiva o negativa) en cuanto al grado de convicción que produce el conocimiento, para finalmente llegar al estado ingraduable de certeza, en cuanto se conoce de modo tal que se adquiere la firme convicción de estar en posesión de la verdad positiva o negativa, de existencia o no del hecho (Claría Olmedo, 1983).

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 conforme 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.

Ciertamente, de una revisión de las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia, durante la aún corta vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se evidencia que la Sala de Casación Social, no ha indagado sobre el alcance de la disposición normativa contenida en el artículo 10 de la referida ley, siendo muy escasa la opinión formulada al respecto, pues básicamente se ha limitado a establecer de un modo conceptual qué debe entenderse por sana crítica.

Al respecto, el legislador venezolano, siguiendo la opinión arraigada en la doctrina procesal contemporánea, y en adaptación a las modernas tendencias, acogió como sistema de apreciación judicial, la sana crítica, en el entendido, de que si bien se otorga al juez libertad en la apreciación de las pruebas, sin establecer criterios de excepción, en cuanto a los medios de prueba se refiere; sin embargo, pone límite a esa discrecionalidad, en el sentido de que el sentenciador al pronunciar su decisión debe motivar su fallo, estableciendo la convicción o certeza que le han brindado los elementos incorporados a los autos, con fundamento a los razonamientos lógicos, a los conocimientos técnico-jurí-

dicos y en las máximas de experiencia, como criterios sociales universalmente aceptados, a los fines de asegurar el derecho a la defensa y al debido proceso, y un posterior control de la actuación judicial.

Así se concibió en la exposición de motivos de la Ley adjetiva laboral, en la cual se expresa, que se acoge el principio de la sana crítica para valorar las pruebas por el juez, por ser un principio de universal aceptación y de comprobada utilidad y eficacia en la consecución de los fines de la justicia que persigue el proceso. Es por ello, que la ley incluye la facultad al operador de justicia de fundar su decisión en los conocimientos de hecho que se encuentran comprendidos en la experiencia común, observando las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencia, valorando las pruebas con un razonamiento lógico y coherente, que permita fundamentar adecuadamente su decisión.

Ahora bien, en este punto es importante desentrañar el verdadero sentido y alcance de esta norma que se contiene en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, administrando el cuerpo completo de la ley, pues el juez en su actividad valorativa, analizará cada medio de prueba, sirviéndose además de los auxilios de prueba (presunciones e indicios), concatenados con la conducta procesal de las partes, y el principio in dubio pro operario, en caso de dudas razonables.

Desde este punto de vista, el juez al determinar los hechos controvertidos, debe ceñirse a lo expresado por las partes en la demanda y contestación

respectivamente, para así extraer cuáles son en definitiva los hechos objeto de prueba y a quien corresponde la carga de la demostración de esas afirmaciones, para seguidamente analizar cada prueba promovida por las partes o por el mismo juez en su actividad oficiosa, para así llegar a la conclusión final expresada en el dispositivo del fallo.

No obstante, el juez en la construcción de las premisas en cada caso concreto, para subsumirlos a los supuestos de hecho normativos, debe analizar las pruebas conforme al procedimiento probatorio establecido en la ley, otorgándole sin embargo, el valor que a su juicio debe dársele conforme a la certeza que de ellos se derive, verbigracia, el juez al apreciar un documento privado emanado de un tercero puede extraer de él ciertos elementos de convicción, mas sólo podrá otorgarle eficacia probatoria, en la medida en que haya sido promovido ese tercero para ratificar la prueba a través de su testimonio conforme lo establece el artículo 79 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Asimismo, el operador de justicia en su labor de apreciación judicial, debe efectuar un análisis integral y pormenorizado del cúmulo de pruebas evacuadas en juicio, a los fines de emitir una decisión justa, por lo menos procesalmente hablando, atendiendo al contenido del artículo 6 y 69 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Al respecto, ha sido reiterada la jurisprudencia que ha indicado que aunque el juez no tiene que dar razón de cada exposición contenida en el fa-

llo, si tiene que indicar cuáles son los motivos en que basa su decisión, pues la sentencia debe contener en sí misma la prueba de su legalidad, aún en los casos de confesión ficta, pues ésta no es una razón jurídica que exima al sentenciador de su labor de valorar todas la pruebas que se hayan producido en juicio (Sala de Casación Social, sentencias Nos. 4 y 397, de fechas 16 de enero de 2002 y 27 de junio de 2002, respectivamente).

Desde este punto de vista, el principio de apreciación de la prueba por la sana crítica, no implica arbitrariedad judicial en la valoración de las pruebas que las partes y que el mismo juez, hayan evacuado, a través de la aplicación oficiosa de sus facultades probatorias.

El derecho a la prueba en el proceso, forma parte del derecho a la defensa consagrado en el artículo 49 del Texto Constitucional, apoyado en la necesidad de las demostraciones de las afirmaciones, alegatos o defensas realizadas por las partes, y patentizado en el procedimiento con las actuaciones de los litigantes cuando promueven pruebas, se oponen a las de la parte contraria, las impugnan, contradicen, cuestionan, es decir, cuando realizan actividades de control y de contradicción de la prueba.

Asimismo, es pilar fundamental del derecho a la defensa y al debido proceso, el control de las decisiones judiciales con el objeto de evitar las arbitrariedades judiciales, en el ejercicio de sus funciones.

En efecto, el poder discrecional del juez, cuando no es controlado se convierte en arbitrariedad, de allí, la im-

portancia de que existan limitaciones para el cumplimiento de la función decisoria, así como la de adecuarse a los criterios jurisprudenciales, en especial a los de casación y a la motivación de la sentencia, por lo que ciertamente, el poder discrecional de juez no es absoluto, sino que está vinculado a las reglas prohibitivas, como son las de las pruebas no admisibles por la ley, y al nexo de una lógica fundamentación (Maldonado, 1980).

De ello se desprende, que pese a que el sistema de la sana crítica permite al juez valorar las pruebas partiendo de los razonamientos lógicos y las máximas de experiencia, el mismo debe fundamentar suficientemente su decisión de manera que no quede duda sobre las bases de las cuales extrajo su convencimiento.

En este sentido, ante una injusta resolución judicial, la parte perdedora, puede tratar de anular por vía de examen, mediante la interposición de un recurso ante un tribunal superior, la sentencia que le es desfavorable.

Partiendo de ello, el litigante perjudicado por una resolución judicial puede recurrir la sentencia, en primer lugar ante un Tribunal Superior o de Segunda Instancia, mediante el ejercicio del recurso ordinario de apelación, por el cual somete al examen del juez de alzada de la relación jurídica controvertida, tanto en cuanto se refiere a la apreciación de los hechos, como a la aplicación del derecho.

Por su parte, el control de legalidad como recurso innovador establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tiene por fin permitir al justiciable, que por la cuantía del juicio no

pueda acceder al recurso de casación, es decir, cuando se trate de sentencias no recurribles en casación, impugnar la sentencia de segunda instancia, que violente o amenace con violentar las normas de orden público o cuando la sentencia recurrida sea contraria a la reiterada doctrina del Tribunal Supremo, a fin de restablecer el orden jurídico infringido, en el entendido de que tales quebrantamientos o amenazas irrumpen las instituciones fundamentales del derecho sustantivo del trabajo, derechos indisponibles o reglas adjetivas que menoscaban el debido proceso y derecho a la defensa.

Es por ello, que en materia laboral, si bien el juzgador al valorar las pruebas, tiene un amplio margen discrecional, al apreciarlas conforme a las reglas de la lógica y las máximas de experiencia, esa facultad discrecional no es de ningún modo arbitraria, por el contrario supone un análisis motivado y en conjunto de los elementos probatorios que rielan insertos en autos, que le permiten a las partes e incluso al magistrado analizar la legalidad o no del fallo, en el caso concreto.

Así, constituye una regla en la valoración de las pruebas, que los datos sobre los cuales el juez basa su decisión, deben ser adquiridos para el proceso o constituir un hecho público, notorio y comunicacional, exento de toda prueba, lo cual significa que no pueden integrarse al juicio por el conocimiento privado del juez, siendo incluso que aún en los casos en los cuales la ley laboral permite la ultra y extrapetita, lo hace con fundamento en lo alegado y probado en autos y derivado de hechos discutidos en juicio, aún cuan-

do no hayan sido demandados, colocándose así un límite objetivo a la potestad valorativa del juez, a los fines de mantener el contradictorio, y con ello garantizar el derecho constitucional a la defensa y al debido proceso.

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).

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, siguiendo a Montero Aroca (1982), es que permita conocer la razón de decidir y excluir la arbitrariedad del juzgador, lo que supone declarar los hechos probados (Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

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.

2.3. 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), que para descubrir la intención del legislador al sancionar el conjunto de reglas integrantes del sistema jurídico laboral, es preciso tener en cuenta los principios que condujeron a su promulgación. Entre éstos, 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 deriva-

das 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.

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).

El principio tiene en el ordenamiento jurídico venezolano, un asidero constitucional y legal. Así, el artículo 89, numeral 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, enuncia como principio del derecho laboral, el principio in dubio pro operario, al establecer que cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. Por su parte, el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo establece el denominado principio de conglobamiento o colisión normativa.

En tal sentido, el precedente es recopilado en el artículo 60 ejusdem,

como fuente del derecho laboral, al establecer el legislador que además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán en el orden de prelación indicado en el literal “c” los principios que inspiran la legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícitas o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los convenios y resoluciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales, además de incluir en el literal “e” a los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo.

Asimismo, el artículo 8 del derogado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, hoy artículo 9 del vigente texto legal, al enunciar los principios a que se contrae el referido literal e del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo, define el principio protectorio o de tutela de los trabajadores, abarcando las siguientes reglas:

- a) De la norma más favorable o principio de favor, por virtud del cual si se plantean dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador o trabajadora. En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad;
- b) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador o trabajadora; y

- c) Principio de conservación de la condición más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocables y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador o trabajadora. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana es nulo y no genera efecto alguno”.

De esta manera, se aprecia que el legislador laboral a fin de disipar el mito sobre las desigualdades entre trabajadores y empleadores, concibiendo al primero como al débil económico de la relación contractual, pone en manos del operador de justicia una serie de normas sustantivas proteccionistas, tendentes a favorecer al trabajador y propender así a la justicia social.

De igual modo, y siendo el derecho procesal el método por el cual, los sujetos de derecho pueden hacer valer sus derechos subjetivos, y consecuentemente de acción, a fin de procurar una respuesta o solución al conflicto planteado, el artículo 52 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, incluyó en su contenido normativo, como mención para la resolución de un caso concreto, y ante las dudas y lagunas del derecho, una referencia a la equidad y a la aplicación de los principios generales del derecho.

Estas disposiciones normativas, condujeron a algunos intérpretes y aplicadores del derecho del trabajo, a entender que para resolver un asunto laboral, podían recurrir a cualquiera de las fuentes mencionadas en el artículo 60 antes comentado, y que sólo

en caso de conflicto o concurrencia de normas aplicables, o de dudas en la interpretación de una misma norma, debían optar por aplicar la norma o la interpretación que resultara más favorable al trabajador; mientras que otros intérpretes y aplicadores comenzaron a resolver prácticamente todos los juicios y conflictos laborales favoreciendo, a veces excesivamente, al trabajador, sin entender, que tal favorecimiento se activa únicamente en caso de dudas en la interpretación de una norma susceptible de diversos sentidos o en la aplicación de dos o más normas a un caso concreto.

De tal forma que, aún cuando el principio protector no estaba expresamente establecido en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, los jueces sin embargo, lo aplicaban con fundamento en la equidad y en la protección al débil jurídico de la relación laboral, significando ello en muchos de los casos, excesos en su aplicación más allá de la existencia de los supuestos ante los cuales puede hacerse uso del mismo, como lo es la duda interpretativa o normativa que no haya podido resolverse legalmente (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, el legislador no comprendió que 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).

En efecto, la protección que el proceso laboral da al trabajador, deviene de la aplicabilidad de una serie de normas establecidas en la legislación sustantiva y adjetiva laboral, pues el juez, como operador de justicia, debe ser imparcial en el dictamen de sus decisiones, haciendo uso de este principio sólo en caso de dudas siguiendo los postulados consagrados en la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, pues lo contrario sería autorizar al juez a suplir defensas de las partes, ante el negligente o escueto ejercicio de la actividad probatoria por parte de los litigantes.

En todo caso, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo autoriza ampliamente al juez para hacer uso de ciertas facultades de instrucción y ordenar la evacuación de cualquier prueba que consi-

dere necesaria para el esclarecimiento de la verdad, por lo que antes de plantearse siquiera la posibilidad de aplicar el Principio Protector a dudas sobre los hechos o sobre las pruebas, el juez debe resolver sus dudas utilizando esos poderes y su rol activo de director del proceso. Resolver la litis con base en las supuestas dudas que el juez pudiere tener no se corresponde con una sentencia que debe estar fundada en hechos reales que produzcan su convicción sobre su certeza, es decir, sobre la verdad de los mismos, estando en ayuna la motivación necesaria para que no resulte lesionado el derecho de defensa de la contraparte (empleador o patrono) en el proceso.

Al respecto, siguiendo la recopilación efectuada por Meza Salas y Navarro de Meza (2004), en relación con los comentarios de la doctrina extranjera en torno al tema, existen divergentes posiciones en la materia, que convergen en un común denominador, al indicar que la aplicación de este principio no puede, de modo alguno, dar lugar a suplir defensas del trabajador cuando éste no ha logrado acreditar suficientemente un hecho en actas.

En efecto, el Uruguayo Américo Plá Rodríguez (citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004), si bien se pronuncia a favor de la aplicación de la regla *in dubio pro operario* para valorar el alcance o el significado de una prueba, afirma que sin embargo, el principio protector no da derecho a hacer cualquier cosa en nombre de la protección del trabajador, por lo que limita su aplicación a los casos de auténtica duda y no para suplir omisiones del trabajador. En este sentido, la

jurisprudencia uruguaya ha establecido su aplicabilidad con ciertas limitaciones a saber: (i) debe aplicarse con moderación y cautela; (ii) en progresión decreciente en función de la mayor remuneración del trabajador, de manera que la intensidad y rigor de su aplicación sea inversamente proporcional al monto de la retribución; y (iii) no resulta aplicable cuando lo que se controvierte es la existencia o no de la relación de trabajo.

Por su parte, el español Alonso Olea afirma que la doctrina dominante tiende a guiar la aplicación de este principio sólo a la duda sobre la norma, y no sobre los hechos (Olea, citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

Otros como Justo López (citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004), sostiene que en materia probatoria no se aplica la regla del *in dubio pro operario* para resolver las situaciones a favor del trabajador, si lo que existe es una falta de prueba, o una insuficiencia indudable de la prueba, pues el interés del actor (trabajador), ha de consistir en probar los hechos constitutivos de su acción como el del demandado (empleador), facilitar la prueba en que funda sus excepciones.

El argentino Ruprecht (citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004), estima que cabe aplicar la regla *in dubio pro operario* en la apreciación de la prueba, lo que justifica en el hecho de que el empleador dispone de más recursos para preparar sus pruebas mientras que el trabajador carece de esas posibilidades, aclarando sin embargo, que tal interpretación sólo puede existir cuando realmente medien dudas.

En contraposición a esta postura, el también argentino Benito Pérez, rechaza la aplicación de la regla interpretativa bajo estudio en materia de prueba de los hechos, pues a su entender, la regla se aplica para interpretar la norma jurídica porque es una forma de actuar de conformidad con la *ratio legis*, pero, en cambio, no se justifica su aplicación en la apreciación de la prueba porque los hechos deben llegar al juez como ocurrieron, pues una cosa es la interpretación de la norma para valorar su alcance y otra y distinta es la apreciación de una medida de prueba para decidir la litis, incluso según fallos jurisprudenciales argentinos, este principio no permite suplir deficiencias probatorias en el proceso (Plá Rodríguez, citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

Para el brasileño Teixeira Filho, decidirse a favor del trabajador sólo porque es una actitud piadosa, de favor, que se resiente de cualquier lastre de juridicidad, torna frágil la sentencia, en todo caso, la compensación de la desigualdad debe ser otorgada por leyes procesales adecuadas y no por la persona del juzgador, en base a criterios subjetivos y casuísticos. Si en determinado caso las pruebas fueran insuficientes de ambos lados, el resultado del fallo judicial debe ser desfavorable a quien incumbe la carga de la prueba (González Rincón, citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

Para los tribunales colombianos, el principio de favorabilidad, solamente se circunscribe a los complejos eventos de los conflictos de normas, y nunca puede aplicarse en materia de valoración de pruebas, puesto que esta activi-

dad pertenece a la autonomía judicial (Sentencia T-555/00, Corte Constitucional. Fecha 15-05-2000).

Por su parte, los tribunales mexicanos han afirmado que en la valoración de la prueba no predominan los principios de aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y de *in dubio pro operario*, sino de la lógica, pues esos preceptos se refieren a la aplicación inmediata de las normas laborales y a la duda sobre su interpretación por los tribunales en beneficio del trabajador, más no a la valoración de las pruebas (Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

En consecuencia, y en relación con lo expuesto, introducir el principio protector en el proceso laboral para, en caso de duda apreciar los hechos y valorar las pruebas en la forma más favorable al trabajador, acarrearía el riesgo de contradecir y hasta destruir la sana crítica como sistema para la valoración de las pruebas que contempla el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Así, según este sistema, el juez puede formar libremente su convicción sin estar obligado por reglas fijadas de antemano que le indiquen el valor que debe darle a los medios de prueba, ni que le impongan la realización de una valoración intencionada de las pruebas, probablemente desfigurando arbitrariamente los hechos, por el contrario, el juzgador debe motivar su decisión conforme a los hechos probados en autos, más no a los no probados ni mucho menos los que refieren dudas, ya que una sentencia pronunciada a favor de un trabajador sin mayor argumento que el de haberse decidido con base a dudas podría conculcar el derecho a la

defensa de la contraparte (Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

En opinión de este investigador, es evidente el exacerbado proteccionismo a favor del trabajador existente en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, siendo un reflejo de ello la extensión del principio *in dubio pro operario* en la apreciación de los hechos y de las pruebas, con lo cual pudiere verse comprometida la imparcialidad del juez y la igualdad de las partes en el proceso, por lo que esta triple aplicación del principio “pro operario”, en las normas, los hechos y las pruebas, en caso de duda, concatenada al poder discrecional del juez en el acontecimiento de los hechos y la valoración de las pruebas, puede dar lugar a excesos en el pronunciamiento de fallos en contra de la clase empresarial.

En efecto, tal y como lo expresan los autores antes citados, la aplicación literal de la norma contenida en el comentado artículo 9 (Ley Orgánica Procesal del Trabajo), desdibuja la conceptualización doctrinal y alcance del principio *in dubio pro operario*, como eje fundamental sobre el cual descansa el Derecho del Trabajo, pues si bien el objeto de éste es proteger al trabajador concebido como débil jurídico de la relación, frente a los abusos de la clase empleadora, no es menos cierto, que el derecho como ciencia debe tender a regular las relaciones jurídicas y propender a la paz y justicia social.

En tal sentido, es cierto que este principio sustituye al principio de favorabilidad que rige en materia civil, en el que en caso de duda debe favorecerse al demandado, debe considerar-

se que el juez debe fundar sus decisiones en el grado de convicción que se deriva del material probatorio, despejando las dudas que pudieren presentarse, mediante el ejercicio de su actividad oficiosa, evacuando todas aquellas pruebas que considere necesaria para el mejor esclarecimiento del asunto, o mediante el empleo de los indicios y presunciones como auxilios de prueba, concatenados con los otros medios existentes en autos, para así motivar su decisión en hechos reales y concretos probados en el expediente, pues resultaría una tarea muy fácil emitir decisiones con mayor fundamentación que la duda razonable sobre la apreciación de los hechos con fundamento en lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En relación con este aspecto, es decir, con la aplicabilidad del principio *in dubio pro operario* en la apreciación de los hechos y de las pruebas en materia laboral, conforme a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, hasta el momento, el Tribunal Supremo de Justicia no ha emitido un pronunciamiento al respecto, es decir, no ha efectuado un análisis jurisprudencial en relación con el alcance de esta previsión normativa, por lo que en definitiva habrá que esperar la posición que al respecto asumirá la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

3. Marco Metodológico

Siguiendo el objetivo general de la investigación, tendente a analizar el sistema de valoración de las pruebas en el nuevo proceso laboral venezola-

no, con base en criterios de origen doctrinario y jurisprudencial, esta investigación puede clasificarse atendiendo al tipo de problema que se está tratando y, al método de investigación, tal y como lo apunta Chávez (1994):

- Según el método de investigación, este estudio es de tipo descriptivo documental, de carácter cualitativo, pues se orienta a recolectar información a partir de documentos, susceptibles de ser analizados sobre la base de revisión bibliográfica, basando el estudio en contenidos de orden teórico, en los cuales se reflejen las posiciones coincidentes y contradictorias de los enfoques o tendencias analizadas respecto a la valoración de las pruebas en el nuevo proceso laboral venezolano, así como la posición independiente del investigador.
- Según la inferencia del investigador en el fenómeno que se analiza es de tipo observacional, ya que el investigador sólo describe y analiza criterios legales y jurisprudenciales de la valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano, sin modificar a voluntad ninguno de los factores que intervienen en el proceso. En este sentido, siendo las unidades objeto de análisis, los materiales documentales, particularmente la doctrina judicial emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se empleó como técnica de recolección de datos la observación, con la finalidad de describir sistemáticamente los

criterios legales y jurisprudenciales en torno al sistema de valoración de las pruebas, y el alcance y límites del Juez Laboral en la apreciación judicial del material probatorio en el proceso laboral venezolano.

En este sentido, siendo las unidades objeto de análisis, los materiales documentales, particularmente la doctrina judicial emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se empleó como técnica de recolección de datos la observación, con la finalidad de describir sistemáticamente los criterios legales y jurisprudenciales en torno al sistema de valoración de las pruebas, y el alcance y límites del Juez Laboral en la apreciación judicial del material probatorio en el proceso laboral venezolano.

4. Resultados

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo constituye una respuesta a la urgente necesidad de una tutela judicial efectiva ante los conflictos que se suscitan entre los sujetos de derecho con ocasión del hecho social trabajo. En este sentido es cónsona con los principios constitucionales y con la modernización del sistema de administración de justicia. Es por ello, que dentro de esta concepción de jurisdicción laboral autónoma, especializada, inspirada en los principios procesales de inmediatez, concentración, brevedad, oralidad, celeridad, publicidad, gratuidad, prioridad de la realidad de los hechos y equidad, no podía dejarse a un lado la importancia de la materia probatoria como eje neural del proceso.

Es así, como claramente define el artículo 10 de la citada ley, el sistema de valoración de las pruebas a ser adoptado por el sentenciador laboral venezolano, al señalar que las pruebas se apreciarán según las reglas de la sana crítica, prefiriéndose en caso de dudas, la más favorable al trabajador, ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9 *ibídem*, sistema éste que es adoptado en exposición del legislador, con la finalidad de proseguir en la búsqueda de la justicia como fin del proceso, en la medida en que se permite al juez fundamentar sus decisiones en el conocimiento de hecho, que se encuentra comprendido en la experiencia común.

De esta manera, el mencionado artículo 10, tal y como se refirió *ut supra*, clarifica sin lugar a dudas, el sistema de apreciación judicial que el legislador venezolano ha impuesto al operador de justicia, pero con un ingrediente adicional cónsono con el contenido del artículo 9 *ibídem*, pues en caso de duda sobre la valoración de las pruebas, el juez debe tender preferir e imponer aquella valoración que más favorezca al trabajador.

Con el contenido de esta norma, se realza aún más, el principio según el cual en el Derecho del Trabajo se propende a la protección del trabajador como débil jurídico de la relación, pretendiendo el legislador sopesar esta desigualdad jurídica, mediante disposiciones normativas como éstas. Además se deja a un lado el texto legal referido en el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, según el cual el juez no puede declarar con lugar la demanda sino

cuando a su juicio, exista plena prueba de los hechos alegados en ella, por lo que en caso de duda debe sentenciar a favor del demandado.

Por lo que, partiendo de esta concepción, se tiene que el operador de justicia en su labor de apreciar y valorar las pruebas, atiende a su esfera de conocimientos jurídicos, pero además de lo que le indique el razonamiento lógico y las máximas de experiencia en atención y aplicación al caso concreto.

De esta manera, cualquiera que sea el medio probatorio evacuado en juicio y que deba ser valorado por el sentenciador en la definitiva, sin excepción alguna debe ser apreciado conforme a las reglas de la sana crítica en atención a la credibilidad y convicción que le merecen individualmente y en su conjunto las pruebas insertas en autos, con independencia de quien las haya traído al proceso.

En efecto, bien sea que se trate de un documento, inspección, experticia, o cualquier otro medio de prueba, promovido en atención a lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el juez debe valorarlos, conforme a su correcto entendimiento, haciendo uso de la lógica, la psicología y las máximas de experiencia para llegar a una conclusión sobre la acreditación o no de la ocurrencia del o los hechos controvertidos.

Asimismo, se atiende con gran acierto y con mayor precisión el empleo de los indicios y presunciones como auxilios de prueba, para corroborar y complementar el alcance y valor de los medios de prueba, propiciando y facilitando la argumentación del juez en su tarea de apreciación de

pruebas, ratificando que su convicción sobre los hechos controvertidos deviene de su razonamiento lógico, basado en reglas de la experiencia o en sus conocimientos, a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, llegando incluso su facultad al punto de poder extraer conclusiones de la conducta procesal de las partes, administrado como es obvio, con otros medios de prueba.

De ello se desprende, que la sana crítica como sistema de apreciación judicial adoptado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no ata de manos al operador de justicia en su actividad probatoria, en su tarea de administrar justicia, por el contrario, le otorga amplia discrecionalidad en cuanto al grado de convicción y credibilidad que le merece cada medio de prueba por sí y en su conjunto, siguiendo el principio de exhaustividad de la sentencia, en cuanto que el juez debe valorar todas las pruebas existentes en autos, pronunciándose sobre todos los argumentos esgrimidos por las partes.

No obstante, esta discrecionalidad de modo alguno significa arbitrariedad, pues el juzgador en su labor apreciativa debe motivar racional y lógicamente sus decisiones, dando las razones y fundamentos de sus conclusiones sobre la veracidad, credibilidad y convicción que le aporta cada medio de prueba.

En este orden de ideas, los especialistas en la materia, expresan que el sistema de la sana crítica debe ser razonado, basado en las reglas de la lógica, experiencia o psicología, y no en arbitrariedades, siendo éstos requisitos indispensables en el proceso de convic-

ción, debiendo explicarse la motivación del fallo, para garantizar el principio constitucional del debido proceso y del derecho a la defensa, al cual se le agrega el de tutela judicial efectiva. En consecuencia, ello requiere una formación, preparación y capacitación judicial de los operadores de justicia, pues precisamente este sistema descansa en la confianza que el pueblo tiene en la persona de sus jueces.

En efecto, sólo un juez realmente preparado en el ejercicio del derecho, pero además, impregnado de un alto contenido social, con base en los conocimientos derivados de su experiencia común, y con criterio analítico y estudioso, puede garantizar la más idónea y correcta aplicación de las reglas de la sana crítica, pues todo ello forma parte del razonamiento lógico que debe efectuar al momento de pronunciar su sentencia.

En este orden de ideas, la sana crítica, permite al juzgador tener una participación más activa en el proceso que en el sistema tarifado, cónsono con la función de director del proceso que le atribuye el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. De allí la vital importancia de la capacitación de los jueces en las concepciones doctrinarias y jurisprudenciales del derecho, a los fines de una adecuada aplicación de la lógica y las máximas de experiencias.

Sin embargo, no debe olvidarse que el juez es como cualquier otro, un ser humano que en su labor de apreciación deber efectuar operaciones sensoriales e intelectuales, que le permitan en primer lugar, percibir la prueba, reconstruir o representar el

hecho, para luego efectuar su razonamiento, es decir, el juez debe percibir los hechos a través de los medios de prueba pero luego es indispensable que proceda a la representación o reconstrucción histórica de ellos, no ya separadamente sino en su conjunto, poniendo el mayor cuidado para que no queden lagunas u omisiones que distorsionen la realidad o la hagan cambiar de significado.

En consecuencia, la medida del éxito del sistema de la sana crítica como sistema de valoración de pruebas acogido por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará en manos del Tribunal Supremo de Justicia y de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, al elegir, preparar y formar jueces idóneos y capaces para la administración de justicia, y de los propios jueces, en la medida que los mismos sean personas responsables, honestas, estudiosas y perseverantes. Recuérdese que el derecho es una ciencia social dinámica que ha evolucionado conforme al desarrollo y avance de la sociedad, incidiendo ésto directamente en la vigencia de las normas contenidas en los cuerpos legales y en las máximas de experiencia aplicables a los casos en concreto.

En efecto, la especialización que se ha profundizado con mayor énfasis en los últimos tiempos, exige dejar a un lado la distribución de competencias múltiples (civil, mercantil, laboral, tránsito, etc.) en manos de un solo juez, que difícilmente puede estar preparado para afrontar la gama de posibles conflictos que se pueden suscitar entre las partes, derivados de situaciones fácticas cuya resolución puede corresponder a distintas áreas del derecho, y

que congestionan el recinto judicial de un conglomerado de causas de diversa índole que dificultan la actividad de administración de justicia, hacia la magistratura especializada basada en la asignación de competencias por rama del conocimiento, que permita la aplicación de un procedimiento uniforme, breve y eficaz para la realización de la justicia.

El juez debe emplear 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. Sin embargo, en esta reconstrucción puede llegar bien a la verdad como a razonamientos errados, influenciado por su estado subjetivo o conocimientos personales sobre un hecho determinado, por lo que es precisamente a partir de la motivación del fallo, que podrá ponerse límite al alcance y discrecionalidad del sentenciador en su labor valorativa, a través del ejercicio de recursos en contra de la sentencia en cuestión.

En este sentido, el análisis de los elementos de la prueba requiere una síntesis final, determinativa de la convicción del juez, quien va formando su convencimiento a medida que descubre nuevos elementos del conjunto de pruebas, examinadas en bloque. Toda prueba tiende a producir una creencia o una duda, que permite formar una conclusión luego de haberlas considerado en su conjunto y de haber pesado el valor de cada una de ellas, para así poder ejercer las

partes su derecho de control judicial de las decisiones del sentenciador respecto a la valoración de las pruebas, no respecto de la apreciación de los hechos, sino en cuanto se refiere a la aplicación del derecho.

Por otra parte, y en atención al contenido del artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, fue objeto de estudio, el establecer el alcance o implicaciones que tiene el principio del indubio pro operario en la apreciación de la prueba conforme a la previsión normativa contenida en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En este sentido, el contenido normativo del referido artículo, sin duda alguna refiere a la concepción doctrinal del conocido principio de favor.

No obstante, si el lector atiende a la definición doctrinal de este principio, así como la manera en la que fue concebido en el artículo 89, numeral 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, y en el artículo 8 del derogado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, hoy artículo 9 del vigente texto legal, se verifica que todos tienen un común denominador, la aplicabilidad del mismo en caso de dudas de interpretación o colisión normativa.

Sin embargo, la parte in fine del artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, extiende la aplicación del principio in dubio pro operario, a los casos de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, situación ante la cual, ordena aplicar la más favorable al trabajador.

De esta manera, el contenido de este artículo es en cierta medida con-

secuencia de la imposibilidad de absolución de la instancia, en caso de dudas, con una concordancia directa con el fin mismo del Derecho del Trabajo, el cual es proteger al débil jurídico de la relación laboral, vale decir, al trabajador, quien generalmente asume la posición de actor en los juicios del trabajo.

En efecto, siguiendo el principio de favorabilidad, el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, ordena al juez resolver a favor del demandado cuando el asunto controvertido no resulte suficientemente claro para declarar con lugar la pretensión del actor.

No obstante, al parecer, el legislador entró en confusión respecto a los hechos que son objeto de prueba, y a las pruebas que servirán para acreditar esos hechos, pues el operador de justicia en su labor apreciativa, debe realizar una actividad intelectual para medir la fuerza probatoria de cada medio de prueba, y a partir de allí, precisar el mérito que la prueba pueda tener para formar su convencimiento acerca de los hechos constitutivos de la pretensión del actor y del demandado.

Al respecto, algunos estudiosos de la materia consideran que con la incorporación del principio in dubio pro operario, del modo en que fue incluido en el articulado de la ley, el legislador no comprendió que la aplicabilidad de este principio sólo 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 falta-

re 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.

En todo caso, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo autoriza ampliamente al juez para hacer uso de ciertas facultades para ordenar la evacuación de cualquier prueba que considere necesaria para el esclarecimiento de la verdad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 156 *ibídem*. En consecuencia, antes de preferir la salida fácil en la aplicación del Principio Protector a dudas sobre los hechos o sobre las pruebas, el juez debe resolver utilizando su rol activo de director del proceso, con ayuda además de los auxilios de prueba, para así resolver la litis con base a hechos concretos fundados en la convicción cierta que le produzcan los distintos medios probatorios cursantes en autos.

En consecuencia, la aplicación errada de este principio, podría conllevar en muchos de los casos, excesos más allá de la existencia de los supuestos ante los cuales puede hacerse uso del mismo, como lo es la duda interpretativa o normativa que no haya podido resolverse legalmente, pudiendo incluso llegar a suplir la negligencia del actor o sus apoderados en la carga de acreditar los hechos constitutivos de su pretensión, en atención a la distribución de la carga de la prueba en el caso concreto.

Es por ello, que el juez debe tener sumo cuidado de no conculcar el principio de igualdad de las partes, así como el derecho a la defensa y al debido proceso, aplicando incorrectamente y en exceso la protección procesal que brinda el legislador laboral al trabajador, no sólo en materia sustantiva sino además en materia adjetiva, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ello podría comprometer la sana crítica como sistema para la valoración de las pruebas, pues el juzgador debe motivar su decisión conforme a los hechos probados en autos, más no a los no probados ni mucho menos los que refieren dudas, ya que una sentencia pronunciada a favor de un trabajador sin mayor argumento que el de haberse decidido con base a dudas podría conculcar el derecho a la defensa de la contraparte, y más grave aún podría destruir el fin último del derecho, el cual es propender a una verdadera administración de justicia.

Finalmente, en la labor investigativa de este estudio, se estableció como objetivo determinar el control legal del juez ante el sistema de valoración de la prueba adoptado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Evidentemente, todo poder discrecional requiere de control judicial a los fines de evitar la arbitrariedad, de allí, la importancia de que existan limitaciones para el cumplimiento de la función decisoria, así como la de adecuarse a los criterios jurisprudenciales, en especial a los de casación y a la motivación de la sentencia. Ciertamente, la facultad de apreciación judicial que tiene el juez, en atención a

las reglas del entendimiento humano, la lógica y las máximas de experiencia, no es absoluta, sino que está sometida a un control ante posibles quebrantamientos de normas procesales o de infracciones de la ley.

Así, en materia laboral, el artículo 161 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece el derecho de las partes de ejercer el recurso de apelación sobre las sentencias definitivas de primera instancia, siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 163 y siguientes ejusdem, además de tener un segundo grado de control ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, bien sea mediante el ejercicio de un Recurso de Casación de o Control de Legalidad según sea el caso, de acuerdo a previsión normativa contenida en los artículos 167 y 178 de la citada ley.

De esta manera, si bien es cierto que el juez es libre en su potestad de apreciación de los hechos, existen límites a este poder discrecional, ante posibles abusos o excesos en la aplicación de las reglas de la sana crítica racional, o ante una escueta, carente o contradictoria motivación sobre los hechos y las pruebas, para que se pueda llegar a resultado contenido en el fallo.

En efecto, frente a posibles arbitrariedades judiciales en la observancia de los principios y normas que regulan la actividad probatoria, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en atención al derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, patentizado en el derecho a la defensa y al debido proceso, contempla mecanismos legales, por medio de los cuales la parte cuyo derecho se ha visto lesionado puede

recurrir de la sentencia, a los fines de procurar la restitución de la situación jurídica infringida.

En este sentido, bajo la perspectiva de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, toda sentencia sería recurrible en un tribunal de alzada cuando haya quebrantamiento de normas bien sustantivas o adjetivas, o cuando se configuren los vicios de falso supuesto, silencio de pruebas, violación de una máxima de experiencia, vicio de motivación o inmotivación, falta de aplicación, falsa aplicación, cuando existe error de interpretación o bien por falta, contradicción, error, falsedad o manifiesta ilogicidad de la motivación, entre otros vicios procesales, que pueden ser denunciados, bien a través de la interposición de un Recurso de Casación, o bien mediante un Control de Legalidad, cuando la cuantía del juicio principal no exceda las tres mil unidades tributarias, y exista violación de normas de orden público o de reiteradas sentencias de la Sala de Casación Social del máximo Tribunal de Justicia.

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, expresando una síntesis en términos simples y lacónicos de los motivos de hecho y de derecho sobre los cuales se apoya su decisión, acorde con la previsión normativa contenida en el artículo 158 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y en el artículo 509 del

Código de Procedimiento Civil, aplicable por remisión analógica del artículo 11 *ibídem*. Así, resulta indispensable que el juzgador exponga el razonamiento a través del cual llega a la conclusión fáctica sobre la cual basa su sentencia, para conocer su razón de decidir y excluir la posibilidad de arbitrariedad y parcialidad del juzgador, en el ejercicio de sus funciones.

De allí, la importancia de que el juez motive sus decisiones, a los fines de permitir la posibilidad de revisión de las mismas, a través del ejercicio de los recursos dispuestos por el legislador para garantizar la tutela judicial efectiva de los administrados y el control legal del juzgador en su tarea de impartir justicia.

5. 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 del Trabajo, y del excesivo formalismo y de la estructura del procedimiento empleado, bajo la luz de las normas contenidas en el código de procedimiento civil, que sin bien resulta el punto de partida de la teoría general del proceso, no se adecúa en todo a las necesidades y dinamismo del derecho del trabajo.

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 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 la 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. Sin embargo, con base al estudio realizado se piensa que debe ser objeto de futuras reformas el hecho de haber incluido en la norma “la apreciación de los hechos”. Así, el juez cuenta con suficientes medios, bien aportados por las partes, o traídos al proceso en su facultad oficiosa, además de servicio del auxilio probatorio de los indicios y presunciones, para extraer conclusiones lógicas y certeras de su razonamiento intelectual, de modo de evitar excesos y decisiones alejadas de la justicia y en detrimento del derecho a la defensa y al debido proceso como garantías constitucionales que deben servir a patronos y trabajadores en igualdad de condiciones procesales.

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.

No obstante, cualquier exceso en la discrecionalidad y libertad apreciativa que brinda el sistema de valoración de pruebas, bajo las reglas de la sana crítica, se ve frenado por la posibilidad de control judicial de la sentencia, con fundamento en vicios de procedimiento o infracción de ley, mediante el ejercicio de los recursos estipulados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a los efectos de garantizar el derecho constitucional a la defensa, al debido proceso y por ende a una tutela judicial efectiva, en resguardo de las arbitrariedades judiciales.

Es por ello, que tal y como lo exponen los estudiosos de la materia, el éxito no sólo de la sana crítica como sistema de valoración, sino de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como instrumento regulador del procedimiento laboral, dependerá del conocimiento, preparación y capacitación continua de jueces idóneos, estudiosos de la ley y el derecho en el contexto socio-histórico que se vive en la actualidad. Ciertamente el derecho es una ciencia social que evoluciona con el devenir de la sociedad, y ello tiene una fuerte influencia en la resolución de un caso concreto en un momento histórico determinado, pues ello forma parte del razonamiento sociológico, psicológico, físico y técnico con arreglo a la experiencia, que debe efectuar el juzgador en su operación intelectual de valoración de las pruebas.

Referencias Bibliográficas

ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. (2000). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Décimo Primera Edición. Caracas. Editorial Melvin.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. G.O. No. 5.453. Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. G.O. No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

BELLO TABARES, Humberto (2004). "Análisis Crítico del Régimen Probatorio previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo". En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador). **Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos**. Serie Normativa No. 4. Caracas. Organización Gráficas Carriles.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. CÓDIGO CIVIL. G.O. No. 2.990, Extraordinario. Caracas, 26 de julio de 1982.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. G.O. No. 3.694, Extraordinario. Caracas, 22 de enero de 1986.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. G.O. No. 5.152, Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.

CHÁVEZ, Nilda (1994). **Introducción a la Investigación Educativa**. Caracas. Editorial Harla.

CLARIA OLMEDO, Jorge (1983). "Derecho Procesal". En: QUICENO ALVAREZ, Fernando (2001) (Compilador). **Valoración Judicial de las Pruebas**. Segunda Edición. Caracas. Editorial Jurídica Bolivariana.

CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA. Sentencia T-555/00, de fecha 15-05-2000.

COUTURE, Eduardo (1981). "Fundamentos del Derecho Procesal Civil". En: QUICENO ALVAREZ, Fernando (2001) (Compilador). Segunda Edición. Caracas. Editorial Jurídica Bolivariana.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando (1994). **Compendio de Derecho Procesal, Pruebas Judiciales**. 10ma. Edición. Tomo II. Medellín. Biblioteca Jurídica Dike.

FABREGA, Jorge. 1997. "Teoría General de la Prueba". En: QUICENO ALVAREZ, Fernando (2001) (compilador). **Valoración Judicial de las Pruebas**. Segunda Edición. Caracas. Editorial Jurídica Bolivariana.

GORPHE, Francois (1998). **Apresiasi Judicial de las Pruebas, Ensayo de un Método Técnico**. Santa Fe de Bogotá. Editorial Temis, S.A. P.

HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo (2003). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas. Librería Álvaro Nora, C.A.

MALDONADO, Pedro Osman (1980). "Sistema de Libre Convencimiento del Juez". En: QUICENO ALVAREZ, Fernando (2001) (compilador). **Valoración Judicial de las Pruebas**. Segunda Edición. Caracas. Editorial Jurídica Bolivariana.

MEZA SALAS, Marlon y NAVARRO P. DE MEZA, Sara (2004). "Aplicación de Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo". En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador) **Ley**

Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos. Serie Normativa No. 4. Caracas. Organización Gráficas Capriles.

MONTERO AROCA, Juan (1982). **El Proceso Laboral.** 2da. Edición. Barcelona. Editado por Hijos de José Bosch, C.A.

MORA DIAZ, Omar (2004). "Ley Orgánica Procesal del Trabajo". En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador) **Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos.** Serie Normativa No. 4. Caracas. Organización Gráficas Capriles.

NIETO, Alejandro (2000). **El Arbitrio Judicial.** Barcelona. Editorial Ariel, S.A.

PERDOMO, Juan Rafael (2005). **Repertorio de Jurisprudencia.** Colección Doctrinaria Judicial No. 11. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia.

PÉREZ SARMIENTO, Eric (2003). **Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Caracas-Valencia. Vadell Hermanos Editores.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. REFORMA PARCIAL DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. G.O. No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

RIVERA MORALES, Rodrigo (2004). **Las Pruebas en el Derecho Venezolano, referida a los Procedimientos Civil, Penal, Agrario, Laboral, de Niños y Adolescentes.** 3era. Edición. San Cristóbal-Barquisimeto. Editorial Jurídica Santana, C.A.

RODRÍGUEZ, Gustavo (1997). "Derecho Probatorio". En: QUICENO ALVAREZ, Fernando (2001) (compi-

lador). **Valoración Judicial de las Pruebas.** Segunda Edición. Caracas. Editorial Jurídica Bolivariana.

SAINZ MUÑOZ, Carlos (2002). Valoración Crítica, **Nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Maracay. Editorial Cedil.

SAINZ MUÑOZ, Carlos (2004). **El Debate Probatorio Oral en los Nuevos Juicios del Trabajo.** Maracay. Editorial Cedil.

SARMIENTO SOSA, Carlos J. (2004). "Los principios del proceso civil en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo". En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador) **Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos.** Serie Normativa No. 4. Caracas. Organización Gráficas Capriles.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia de fecha 22-02-2001.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia No. 4, de fecha 16-01-2002.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia No. 397, de fecha 27-06-2002.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia No. 665, de fecha 17-06-2004.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia No. 818, de fecha 26-07-2005.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia de fecha 06-12-2005.