

PARLAMENTO LATINOAMERICANO

VII REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, PREVISIÓN SOCIAL Y ASUNTOS JURÍDICOS

La Habana, Cuba 26 y 27 de abril de 2007

TEMA III

Ley Marco Procesal Laboral para América Latina

"ELEMENTOS PARA UNA LEY MARCO PROCESAL LABORAL PARA AMÉRICA LATINA"⁵

Adolfo Ciudad Reynaud⁶

La posible adopción en el seno del Parlamento Latinoamericano (PARLATINO), de una Ley Marco Procesal Laboral para América Latina es el escenario adecuado para plantear la necesidad de una reforma profunda de la administración de justicia laboral para la región. En tal sentido, nos referiremos a: 1) la importancia actual del Derecho Procesal del Trabajo; 2) las líneas directrices para una reforma del proceso laboral; 3) precisiones sobre la oralidad y los demás principios procesales; 4) las experiencias de aplicación de los procesos por audiencias (oralidad) en América Latina; 5) los sistemas prejudiciales de solución de conflictos; 6) la importancia de la inspección del trabajo.

1. Importancia actual del Derecho Procesal del Trabajo

⁵ Conferencia impartida en la VII Reunión de la Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos del Parlamento Latinoamericano, con ocasión de tratarse el tema III de la agenda: "Ley Marco Procesal Laboral para América Latina", La Habana, Cuba, 26 de abril de 2007. A dicha sesión asistieron parlamentarios integrantes de Comisiones de Trabajo en sus respectivos países de Antillas, Brasil, Cuba, Chile, México, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

⁶ Especialista Principal en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social de la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Las opiniones vertidas en el presente documento son de naturaleza personal y no comprometen a la OIT.

Una de las prioridades de la OIT en la región es el respeto y el cumplimiento efectivo de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.⁷ Así fue acordado en forma tripartita por sus constituyentes en la XVI Reunión Regional Americana celebrada en Brasilia en mayo del 2006. En tal virtud, resultan necesarios la modernización y fortalecimiento de los sistemas de administración del trabajo y administración de justicia.

En ese contexto, una posible ley marco procesal laboral para América Latina constituye un tema de mucha importancia para los constituyentes de la OIT: gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Es también de importancia para avanzar en el afianzamiento del trabajo decente, uno de los objetivos de la organización.

De nada sirve la mejor de las legislaciones laborales si las administraciones de trabajo y de justicia no están en capacidad de garantizar su aplicación y cumplimiento. A este respecto conviene recordar que el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica señala que las instituciones procesales deben ser creadas, interpretadas y aplicadas con la óptica puesta en que su fin es "la efectividad de los derechos sustantivos".⁸ Las normas sobre estos derechos carecen de significación, si no existen normas adjetivas que garanticen su aplicación y vigencia. Esa es la gran importancia del Derecho Procesal del Trabajo, tanto administrativo como judicial.

También resulta importante desde el punto de vista de la reafirmación de la democracia y de la gobernabilidad de los países de América Latina. Esto es así porque la democracia requiere de canales preestablecidos para la solución de controversias que hagan primar el estado de derecho como garantía para una convivencia civilizada, pues no debe olvidarse que los derechos sociales son –precisamente– parte del Estado de derecho. Esa es la tarea de los legisladores, gobernantes, interlocutores sociales y juristas de América Latina en los próximos años: la de contribuir a la construcción de un modelo democrático de relaciones de trabajo donde trabajadores y empleadores tengan derechos claramente establecidos con estricta observancia de los derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo eficientes y profesionalizados canales de procesamiento del conflicto, así como mecanismos institucionalizados de diálogo social que permitan que el sistema de relaciones de trabajo se gobierne en base al consenso y la cooperación. Uno de esos canales de procesamiento del conflicto es, entre otros, el poder judicial.

En el mismo sentido DESHAZO y VARGAS han señalado, para el sistema de administración de justicia en general, que "La reforma judicial se percibe desde hace mucho tiempo como una condición previa para la consolidación de la democracia y del desarrollo sustentable en Latinoamérica. La mayor parte de los países de la región inició la última década del siglo XX con instituciones judiciales débiles, ineficientes y políticamente vulnerables. Pocos fueron capaces de lograr un equilibrio adecuado con el poder ejecutivo, garantizar el

⁷ OIT, Trabajo decente en las América: una agenda hemisférica, 2006-2015, Informe del Director General, Juan Somavia, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, Oficina Internacional del Trabajo, mayo de 2006.

⁸ El Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica fue aprobado en Río de Janeiro, en 1988, en las XI Jornadas promovidas por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, en el que se incluyen los principios de oralidad, inmediación, concentración y abreviación, así como el de publicidad.

respeto pleno de los derechos humanos y civiles básicos, promover un entorno conducente al desarrollo económico, especialmente para la inversión nacional e internacional, y proporcionar a sus ciudadanos los elementos esenciales de seguridad.”⁹

De otra parte, la tarea de construcción de un sistema democrático de relaciones de trabajo se hace cada vez más urgente si la ubicamos en el ámbito del incremento de la productividad indispensable para la inserción de los países en los mercados mundiales. La productividad de las empresas no puede mejorarse sin buenas relaciones laborales y si los sistemas de administración del trabajo y administración de justicia, no contribuyen al cumplimiento de la legislación ni al mantenimiento de apropiadas relaciones entre empleadores y trabajadores. A este respecto, no debe dejarse de mencionar la importancia, para la prevención de los conflictos laborales, que se detecten los posibles incumplimientos de la legislación en los propios centros de trabajo en inspecciones de carácter ordinario realizadas de oficio; tema al que nos referiremos en la última parte de esta conferencia.

En esta línea, debe recordarse la celebración de diversos tratados de integración y de libre comercio con los Estados Unidos de Norteamérica en la región, en los que se han incluido cláusulas que subrayan la importancia que las partes conceden al debido proceso, a los sistemas de inspección del trabajo y a los de administración de justicia, en la medida que otorgan seguridad jurídica a los operadores comerciales.

No obstante, a pesar de la importancia que tienen los sistemas de administración de justicia laboral, la situación de ésta en la región deja mucho que desear y definitivamente no está en condiciones de ayudar a tales objetivos.

2. Líneas matrices para una reforma procesal laboral

Siendo esa la situación prevaleciente en la región, podrían proponerse algunas líneas matrices para una reforma procesal laboral profunda que busque modificar sustancialmente la administración de justicia laboral. Entre otras, podrían proponerse los siguientes:

- Aspectos de índole normativa que incluyan el cambio de concepción respecto del tipo de procedimiento con el objeto de implementar la oralidad o los procesos por audiencias;
- Establecimiento de procesos especiales para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo;
- Sistemas de solución de conflictos con carácter prejudicial;
- Jurisdicción especializada;
- Aspectos relativos a recursos humanos y materiales;
- Temas de organización, funcionamiento y gestión;

⁹ DESHAZO, Meter y VARGAS, Juan Enrique, Evaluación de la Reforma judicial en América Latina, Programa de las Américas del CSIS y el Centro de Estudios de Justicia de las Américas, pág. 1, en http://www.cejamericas.org/doc/documentos/JudicialReforminLatinAmericaSPANISH_final.pdf

- o Estrategia y apoyo político para implementar la reforma;
- o Necesidad de la generación y disponibilidad de información y estadísticas.

2.1. Reforma normativa para pasar de procesos escritos a proceso por audiencias (orales)

En primer lugar, existe un primer problema de naturaleza normativa y de concepción sobre el tipo de procedimiento que debe utilizarse. En síntesis, la mayoría de los países de América Latina, salvo excepciones,¹⁰ tienen procedimientos fundamentalmente escritos, donde el juez sentencia sin conocer a las partes, sin tener contacto directo con ellas, sino en base a escritos reunidos en voluminosos expedientes, y donde los procesos son sustanciados por sus auxiliares o asistentes. Los procedimientos son tan complejos y tortuosos que duran de cuatro a ocho años, con lo que la solución llega tan a destiempo que deja de ser un remedio para las partes. No se llevan a cabo procesos por audiencias sino procesos escriturados en los que se acumulan centenares y miles de papeles en los expedientes que terminan por confundir al juez y a las propias partes, contribuyendo a su dilación. Además, el número de jueces es insuficiente para los casos que procesan, y no existen espacios físicos, o salas de audiencias, en donde el juez pueda dirigir un debate directo entre las partes que le permita llegar a la verdad material.

En lo que respecta a la administración de justicia, es de larga data el refrán que dice que "la justicia no sólo debe ser justa sino oportuna". Justicia a destiempo, justicia tardía, no es oportuna, ni es justicia. Sin embargo, en muchos países latinoamericanos, al ser los procedimientos judiciales en materia laboral eminentemente escritos y formales, los mismos se tornan lentos, caros e inconvenientes para empleadores y trabajadores. Esto dificulta una oportuna solución de los conflictos laborales a nivel jurisdiccional, con lo que amplios sectores de la ciudadanía ven frustrada o perciben lejana la posibilidad de hacer respetar sus derechos laborales. La falta de una eficiente y oportuna intervención judicial en la solución de conflictos laborales ocasiona también problemas de inseguridad jurídica a las empresas, así como un clima inapropiado para las inversiones.

Un tema que ejemplifica algunos de los problemas antes señalados, es el de las acciones de naturaleza colectiva, respecto de las cuales en algunos países se cuestiona el conocimiento de ese tipo de causas en el ámbito jurisdiccional, a pesar de que en el ejercicio del derecho de libertad sindical – uno de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo- las organizaciones sindicales cuentan con legitimación procesal suficiente para accionar, en la medida que éstas han sido constituidas con la finalidad de representar, defender y tutelar los derechos de los trabajadores.

La falta de contacto de los jueces con las partes en las audiencias o en otras diligencias en las distintas etapas de los procesos, es otro factor en detrimento del equilibrio esperado para asegurar un tratamiento justo a los litigantes. "El contacto directo permitiría a los jueces y magistrados de trabajo tener un conocimiento de primera mano sobre las circunstancias reales del

¹⁰ Nos referimos a Colombia, Chile, Ecuador, Venezuela y Uruguay, como se verá más adelante.

caso y las personas involucradas, en lugar de la realidad artificial que emana de las presentaciones escritas." ¹¹

Tal esfuerzo normativo implicaría que las legislaciones nacionales adopten los principios en que se basa el proceso laboral moderno, tales como: oralidad, intermediación, concentración y celeridad, además de la gratuidad, que adecuadamente implementados permitirían sustanciales avances en la reducción del tiempo de duración de los procesos, como se ha demostrado en diversos países y no sólo en el ámbito laboral.

Un aspecto de singular importancia a este respecto es el relativo al **impulso oficial** del juez en los procesos por audiencias, que es complemento de los principios antes enunciados, pero sobre todo se encuentra asociado al principio de oralidad. Para tales juicios por audiencias se requiere la participación activa del juez para dirigir el proceso y para conducir la audiencia. El juez es quien debe impulsar el proceso desde el inicio hasta su conclusión y debe participar directa y personalmente en el debate como en la tramitación y sustanciación del proceso. En los procesos escritos cuando el juez interviene en alguna diligencia asume un papel eminentemente pasivo, contemplativo, en base al prejuicio de "no adelantar opinión". Por el contrario, en los procesos orales el juez tiene que dejar de ser un convidado de piedra.

De igual forma, el principio de la realidad de los hechos o el de **primacía de la realidad**, resulta de mucha importancia para los procesos por audiencias. Como se sabe, este principio de tradicional aplicación en materia laboral consiste en "la primacía de los hechos sobre las formas", lo que implica que es más importante lo que ocurre en la práctica, que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o que aparezca de documentos, formularios o instrumentos de control.¹² Este principio resultará de gran utilidad a través del debate entre las partes, dirigido por el juez en la audiencia, pues se tenderá a la búsqueda de la verdad material por encima de lo que las partes afirmen o intenten probar.

Un aspecto adicional muy importante es el relativo a la **publicidad**, pues a través de ella "se permite a la ciudadanía tener acceso al proceso junto con las partes, con el fin de que pueda hacerse su propio criterio, sobre el caso tratado, con lo que se busca la transparencia en el proceso. ... Finalmente a través de la publicidad se puede realizar el control popular de administración de justicia, base de todo sistema democrático."¹³ En efecto, como señala GREGORIO, en la medida que se persigue que la administración de justicia debe ser transparente, "la publicidad de las actuaciones y de las decisiones es uno de los pilares del sistema y el conocimiento de los precedentes es lo que permite el respeto del principio de igualdad ante la justicia."¹⁴

¹¹ SÁEZ, Felipe, "La naturaleza de las reformas judiciales en América Latina: Algunas consideraciones estratégicas", Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales, Oficina de Cooperación Jurídica, OEA, en *Reforma Judicial en América Latina: Una tarea inconclusa*, pág. 16; en <http://www.oas.org/Juridico/spanish/ajusti.htm>

¹² OCHOA DE PATIÑO, Andrea, "La oralidad en el proceso laboral venezolano", en *Revista Jurídica: Venezuela: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 2003, pág. 8; en: http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=27, citando a Américo Plá.

¹³ OCHOA, op. cit., pág. 7.

¹⁴ GREGORIO, Carlos, "Gestión judicial y reforma de la administración de justicia en América Latina", Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C., mayo 1996, pág. 12.

Finalmente, con ocasión del tema normativo debería revisarse el tema de los recursos impugnatorios e instancias.

2.2. Establecimiento de procesos especiales

En segundo lugar, no puede aplicarse las reglas del proceso ordinario a todos los casos, sino que deben establecerse reglas simples y de celeridad acentuada para los casos de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, que pueda implicar la suspensión del acto impugnado con el objeto de evitar lesiones de carácter irreparable. Entre éstos pueden citarse temas de discriminación antisindical o de otro tipo, trabajo forzoso, trabajo infantil, impugnación de despidos individuales, despidos colectivos por causas económicas, impugnación de sanciones, entre otras.

2.3. Sistemas de solución de conflictos prejudiciales

En tercer lugar, debe prestarse atención al desarrollo de sistemas administrativos o alternativos de solución de conflictos de naturaleza prejudicial, con el objeto de que sólo después de su agotamiento pueda accederse a los tribunales de justicia. Esto permite evitar la excesiva judicialización de los conflictos laborales a través de la conciliación, mediación y arbitraje voluntario, con el objeto de solucionar administrativamente conflictos que de otra forma van a engrosar los recargados archivos de los juzgados laborales.

2.4. Jurisdicción especializada

En cuarto lugar, deberá tenerse en cuenta que la jurisdicción laboral, en razón de su especialidad y por tener una serie de principios que constituyen característica de la disciplina, debería procurarse que continúe siendo especializada en todos sus niveles. No obstante, cuando no existan juzgados de trabajo en determinadas jurisdicciones, a elección del demandante, podría recurrirse al juez civil común, e incluso al juez de paz si no se tratasen de casos de naturaleza compleja.

2.5. Recursos humanos y materiales necesarios

En quinto lugar, para ejecutar el proceso de reforma debe analizarse detalladamente las necesidades de recursos humanos y materiales requeridos para procesar los juicios por audiencias, incluidos los relativos a infraestructura, equipamiento y personal, asegurándose que se hallen disponibles recursos financieros adecuados. No se trata solamente de un cambio normativo, sino uno de naturaleza integral que contemple también las necesidades de capacitación de jueces y magistrados y personal auxiliar, así como de abogados, alumnos de escuelas de derecho y organizaciones de empleadores y de trabajadores. No basta capacitar a los jueces sino a toda la comunidad jurídico laboral involucrada, incluyendo la sociedad civil afectada.

Un asunto que resulta relevante a este respecto es la forma de designación o nombramiento de los jueces, así como su supervisión, que por cierto no es un problema relativo sólo a la jurisdicción laboral sino que forma parte del problema del sistema judicial en su conjunto. El criterio al respecto

debe ser el de competencia de los candidatos y transparencia en los nombramientos. No obstante, la corrupción y falta de transparencia en la tramitación de las causas continúan siendo problemas de preocupación constante. Por esto se hace necesario fortalecer la transparencia del sistema judicial laboral a efectos de combatir la corrupción y fomentar la competencia y la apertura en el proceso de designación y selección de autoridades judiciales.¹⁵

2.6. Organización y funcionamiento

En sexto lugar, tal reforma debe ir aparejada de los ajustes necesarios en la organización y funcionamiento de las instituciones del sistema judicial. De esta manera, las reformas antes indicadas tienen que ir más allá de una modificación legislativa y las transformaciones necesarias deben planificarse atendiendo los problemas prácticos necesarios para su ejecución. Esto implica abordar temas de gestión y administración de los sistemas judiciales, incluyendo una nueva forma de captura de registro de las audiencias mediante la utilización de audio videos digitales de disposición pública, en sustitución de las actas literales mecanografiadas por escribanos, que simplifiquen, modernicen y agilicen el registro de la información de los procesos.

Esto incluye así mismo el desarrollo de los sistemas informáticos de seguimiento de los procesos judiciales de manera tal que pueda accederse a ellos en forma pública y desde un sitio *web*, con lo que se evita la necesidad de acudir a la sede de los juzgados para conocer el estado de los procesos.

2.7. Necesidad de apoyo político y estrategia de la reforma

En séptimo lugar, para impulsar con éxito una reforma de esta naturaleza debe promoverse un acuerdo de base muy amplia en el que participen todos los sectores que tengan interés en que se realicen mejoras específicas del sistema de justicia laboral, como es el caso de, además del propio poder judicial, las organizaciones de empleadores, de trabajadores, colegios de abogados, facultades de derecho, consejos nacionales de trabajos o instituciones de diálogo social, entre otros.

De esta manera se podría "asegurar que la agenda de reformas se mantenga intacta y que el proceso no se vea absorbido por la comunidad jurídica ni por el poder judicial".¹⁶ A estos efectos resulta muy útil partir de la realización de un amplio diagnóstico de sistema judicial en materia laboral, con el objeto de identificar sus mayores debilidades y áreas más sensibles y urgentes, basándose en datos cuantitativos y cualitativos. Ello implica el desarrollo de estrategias de reforma de corto, mediano y largo plazo, dando prioridad a las reformas que resulten más urgentes. Esto permitirá establecer objetivos concretos en cada etapa que puedan medirse en forma cuantificable a través de evaluaciones periódicas.

¹⁵ Cfr. DESHAZO y VARGAS, op. cit., pág. 20.

¹⁶ DESHAZO y VARGAS, op. cit., pág. 17.

2.8. Información y medición estadística

En octavo lugar, la mejora de la capacidad técnica para generar información precisa, oportuna y constante de todos los aspectos relativos al sector de la justicia laboral resulta indispensable para poder planificar, fijar objetivos y analizar políticas. Todo esto se basa en la disponibilidad de la información, razón por la cual una de las prioridades en la aplicación de la reforma procesal es la mejora de la recolección, procesamiento y disponibilidad de datos estadísticos.

Por cierto, la información y los procesamientos estadísticos deberían estar a disposición del público en general, para que estudiosos, universidades y entidades de investigación privadas, puedan sacar sus propias conclusiones.

3. Precisiones sobre la oralidad y los demás principios procesales

Como se ha indicado anteriormente, los principios inspiradores más importantes del proceso laboral moderno son, en ese orden de importancia, los de oralidad, intermediación, concentración y celeridad, a los cuales se le puede añadir la gratuidad. A excepción de la oralidad, los demás principios son ya tradicionales dentro del derecho procesal del trabajo, pero plasmados conjuntamente con el principio de la oralidad, cobran una vigencia redoblada. La idea básica es construir un tipo de proceso que verdaderamente rinda el servicio de justicia que demandan los ciudadanos. En otras palabras, con estos principios se ha pretendido garantizar la tutela judicial efectiva que la mayoría de constituciones ha consagrado como derecho fundamental de los ciudadanos.¹⁷

El fin del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado, razón por la que el derecho procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo; y la oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que se busca es facilitarle al trabajador y al empleador la defensa de sus derechos.¹⁸

Estos principios están íntimamente relacionados entre sí, por lo que unos influyen en los otros y a la vez posibilitan su existencia. Es por esto que a continuación nos referiremos a ellos en forma separada, pero a su vez haciendo alusión a los demás.

3.1. Principio de oralidad

Lo que se quiere es que en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Sólo así el juez puede obtener una impresión más cercana de los hechos y del conflicto mismo.

En el proceso escrito las partes escriben sus versiones, y a través de esos escritos llega el conflicto al conocimiento del magistrado. Por el contrario, en el proceso oral, los litigantes y terceros hablan directamente al juez y éste tiene la

¹⁷ Cfr. ALARCON CARACUEL, Manuel Ramón, *La Reforma del Procedimiento Laboral*, Madrid, 1989, pág. 19.

¹⁸ Cfr. de aquí en adelante, ROMERO MONTES, Francisco Javier, *Derecho Procesal del Trabajo*, Lima, 1998, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pág. 41 y sigs.

posibilidad de darse cuenta de las falsedades y sofismas y, de inmediato, exigir las aclaraciones y precisiones pertinentes.

Cuando se aplica la oralidad los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable. Es por esto que CHIOVENDA¹⁹ sostiene que "por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral, ... ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos." De aquí que este autor plantea que todo proceso moderno es mixto, y aclara "pero un proceso mixto se dirá oral o escrito según el puesto que el mismo conceda a la oralidad y a la escritura, y, sobre todo, según el modo en que en el mismo actúe la oralidad". Y así VESCOVI²⁰, refiere que no existe un régimen puro y que todos son "mixtos con diferente combinación de elementos escritos y orales".

En todos los procesos, y en los laborales en particular, es conveniente la oralidad del juicio, ya que así los jueces pueden obtener una impresión más viva del conflicto, sortear obstáculos con mayor facilidad y percibir con rapidez las falsedades. Así se eliminaría el papeleo y las dilaciones fatigosas de lecturas interminables que atentan contra la celeridad, como acertadamente señala RODRÍGUEZ.²¹

Por otra parte, la oralidad permite el cumplimiento de los otros principios como los de inmediación, concentración y celeridad. En la medida que prevalezca la oralidad en el proceso, los jueces tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir, personalmente, los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia.

3.2. Principio de inmediación

Por el principio de inmediación, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esa manera podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros. No es lo mismo sentenciar una causa procesada por intermediarios, como son los secretarios o auxiliares de justicia, que hacerlo en base a su contacto directo con los actores del proceso.

Sobre el tema de la inmediación, el contenido del artículo 90 de la Ley de Procedimiento Laboral de España es muy elocuente al disponer que, "si por causa justificada el magistrado que presidió el acto de juicio no pudiese dictar sentencia deberá celebrarse nuevamente".

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

¹⁹ CHIOVENDA, G, *Ensayos de Derecho Procesal Civil*, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1949, págs. 198-199 y 251.

²⁰ VESCOVI, Enrique, *Teoría General del Proceso*, Bogotá, Editorial Temis, 1984, pág. 59.

²¹ RODRÍGUEZ DÍAS, Isaías, *El Nuevo Procedimiento Laboral*, Caracas, Editorial Jurídica Alva, 1990.

Es decir el sentido del principio de inmediación, es lograr que el juez se involucre en todo el desarrollo del proceso, asistiendo a la presentación de las pruebas, manteniendo una relación directa con las partes, los testigos, los peritos y con los objetos del juicio, de modo tal que sea capaz de apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares. De modo que su actuación esté basada en la impresión recibida de ellos y no en base a la relación ajena.

Al respecto OCHOA nos recuerda que con este principio "se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso con el objeto de averiguar la verdad material. En la inmediación tenemos la participación directa del juez en el proceso, ya que solo cuando el proceso es vivido por el juez, puede éste considerar reacciones, los gestos de la partes, de los declarantes, para evidenciar la veracidad de sus expresiones."²²

3.3. Principio de concentración

La finalidad del principio de concentración es aproximar los actos procesales unos a otros, reuniendo o concentrando en breve espacio de tiempo la realización de éstos, como especifica COUTURE.

En el proceso laboral oral, la oralidad, conjuntamente con la inmediación y la concentración deben contribuir a la celeridad necesaria, y así a la justicia laboral propiamente dicha.

HERNÁNDEZ señala la importancia de simplificar los trámites y así contribuir a la celeridad procesal, cuando dice que: "La simplificación de los trámites consiste en la supresión de todo acto o diligencia que no represente valores trascendentales en la tramitación de los procesos; se justifica en la decisión social y política de hacer justicia, pues la complicada sustanciación procesal reemplazada, terminaba en la injusticia para los contendientes, especialmente para los trabajadores"²³.

Además de lo indicado precedentemente puede agregarse que a través del principio de concentración se busca la sustentación del procedimiento en el menor tiempo posible, sin que éste se vea afectado por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso.

Se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios.

3.4. Celeridad

Según señala OCHOA la celeridad "se encuentra representado por la improrrogabilidad de los lapsos, garantizándose así una justicia expedita, sin dilaciones indebidas." Así mismo indica que "con este principio se acelera la

²² OCHOA DE PATIÑO, Andrea, "La oralidad en el proceso laboral venezolano", en Revista Jurídica: Venezuela: Universidad Católica del Táchira, 2003, pág. 6; en: http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=27

²³ HERNÁNDEZ, Sabino, 140 Preguntas sobre el procedimiento oral laboral, Guayaquil. Editora Poligráfica C.A., 2005, pág. 7.

sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso.”²⁴ Este principio se justifica en razón de la materia, en la medida que en los procesos laborales se ventilan derechos fundamentales en el trabajo, que son parte de los derechos fundamentales del hombre, así como se litiga sobre salarios, que tienen carácter alimentario. Los derechos sociales tienen que aplicarse a través de procedimientos céleres, más rápidos que los se utilizan para causas de naturaleza civil o comercial.

3.5. Gratuidad

A través de este principio se enfatiza que el acceso a la justicia laboral debe posibilitarse sin costo alguno para los litigantes. Esto implica que no se establezcan tasas, aranceles ni pago alguno para la presentación de escritos o para la realización de audiencias o actos procesales. La administración de justicia es uno de los derechos básicos de los ciudadanos, por lo que éstos pueden hacer uso de la misma sin tener que pagar por ella. Los impuestos directos e indirectos que se cobran a trabajadores y empleadores deben poder financiar una apropiada administración de justicia.

La vigencia irrestricta de este principio impediría que se deniegue justicia al rechazarse la presentación de un recurso de apelación o casación por el solo hecho de no acompañar la constancia de haber pagado la tasa judicial correspondiente. Cuando se establecen este tipo de tasas o aranceles judiciales es muy común que esto suceda, dejándose desamparado a titulares de derechos que se encuentran garantizados por la legislación. Así, por omitirse el pago de una tasa establecida por una resolución administrativa, se deja de aplicar derechos establecidos por disposiciones constitucionales y legales.

En aplicación de este principio podría considerarse la creación de servicios de asistencia legal para trabajadores que no puedan financiar el costo de una defensa legal. Los procesos por audiencias son de mucha complejidad y exigen una agilidad y solvencia suficiente para manejarse ante el juez en la sustentación de posiciones y en la actuación de pruebas. Si bien el juez debe intervenir en forma protagónica en las audiencias, esto no sustituye, sino por el contrario, exige la presencia de letrado. Podría pensarse entonces en la creación de Defensorías Públicas de Trabajadores que tengan como objetivo prestar asistencia legal a trabajadores, y tal vez a micro empresarios, con carácter gratuito para su defensa ante los tribunales.

4. Experiencias de aplicación de los procesos por audiencias (oralidad) en América Latina

La reducción de la duración de los procesos es el principal objetivo de la introducción de la oralidad en los procesos judiciales. Por esto es que la duración de éstos es vista como un indicador de la eficiencia de los sistemas de administración de justicia, pues en algunos casos “los retrasos se tornan

²⁴ OCHOA, Op. Cit. Pág. 7.

inadmisibles y pueden llegar a impedir la obtención de una solución justa al conflicto.”²⁵

Sin embargo, la introducción de la oralidad ha dado muestras de reducir drásticamente la duración de los procesos allí donde ésta ha sido aplicada, y no solamente para los procesos laborales, sino en general para los procesos judiciales.

4.1. Uruguay

Por ejemplo, como se señala en este reciente estudio encargado por el Banco Interamericano de Desarrollo, en Uruguay se efectuó una reforma procesal a partir de noviembre de 1989 con el cambio del proceso civil escrito regulado por el “*Código del Proceso Civil*” por el proceso por audiencias del “*Código General del Proceso*.”

Tal estudio señala que “Como resultado de la reforma se observó una importante reducción de los tiempos procesales. Un estudio muestra realizado por el Proyecto de Reforma Judicial permite establecer que la duración del proceso se ha reducido prácticamente a la mitad. Por otra parte, el éxito del sistema del proceso en audiencia, cuyas ventajas no parecen discutibles, depende de que exista una debida proporcionalidad entre el número de jueces y el número de casos.” Y a continuación añade que “La evaluación de la reforma procesal en el Uruguay no sólo indica una sensible reducción en los tiempos procesales, también señala haber alcanzado el objetivo fundamental de inmediación, concentración, publicidad, simplicidad (al limitar el número de tipos procesales al mínimo imprescindible).”²⁶

La exposición de motivos del referido Código General del Proceso señala que “el proceso oral es un concepto que es usado como expresión de una tendencia hacia la consagración de un proceso mixto, escrito y oral, por audiencias, permitiendo de esta manera, la inmediación, la concentración y la publicidad, entre otros de los principios que es unánimemente reclamada.”

Por esto es que se señala que algunos autores prefieren denominar al proceso oral, como proceso de inmediación o procesos por audiencias.

4.2. Colombia

En Colombia el proceso laboral está fundado en la oralidad desde el año 1948 con la promulgación del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158), cuya estructura básica se mantiene vigente hasta la fecha, aunque se hayan introducido algunas reformas. De otra parte, también desde 1948, la conciliación está establecida como obligatoria y como requisito para la procedibilidad de los procesos; al igual que los amplios poderes del juez para orientar el proceso y velar por su desarrollo ágil. Desde 1991, con la Ley 23, se trasladó la competencia de la conciliación a las autoridades administrativas de

²⁵ GREGORIO, Op. Cit., pág. 4.

²⁶ GREGORIO, Op. Cit., pág. 5, citando a VÉSCOVI, Enrique y RUECO, María del Carmen, *Los primeros resultados de la reforma de la justicia en Uruguay: un balance a los dieciocho meses de entrada en vigencia del Código General del Proceso*, Editorial Idea, Montevideo, 1991.

trabajo y a centros de conciliación debidamente autorizados, con el objeto de disminuir la congestión judicial.²⁷

En efecto, el artículo 42° del Código Procesal del Trabajo de Colombia que trata los principios de oralidad y publicidad señala que: "Las actuaciones judiciales en las instancias se efectuaran oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad. Se exceptúan de estos principios las señaladas expresamente en la ley."

Con la finalidad de hacer efectivo el cumplimiento de la oralidad en los procesos laborales se designó una "Comisión intersectorial para la efectividad del principio de oralidad" que tiene la finalidad de coordinar, orientar y recomendar las normas, medidas y herramientas necesarias para poner en practica dicho principio.²⁸

En su legislación el principio de oralidad es complementado con otros principios como los de publicidad, intermediación y concentración. El papel del juez es administrar justicia públicamente investido de poderes para dirigir y presenciar efectivamente el proceso. Las partes y los terceros tienen una relación directa con el juez.

4.3. Venezuela²⁹

La oralidad es uno de los principios que orientó la reforma de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo efectuada (LOPT) en Venezuela en el año 2002, en aplicación del mandato constitucional de dictar una nueva ley procesal inspirada en los principios de oralidad, intermediación, concentración, celeridad, publicidad, gratuidad, equidad, primacía de la realidad de los hechos y rectoría del juez en el proceso.

El artículo 257° constitucional dispone que "El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y sumario. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales."

En virtud de este artículo, todas las leyes procesales, no sólo la laboral, sino todos los procesos administrativos y judiciales, deben estar orientados por la oralidad, la brevedad, la uniformidad y la publicidad.

El Proceso por Audiencias, que comprende las audiencias preliminar y de juicio dentro del proceso, es la manifestación evidente de la oralidad en el nuevo procedimiento laboral en Venezuela. Así en la Exposición de Motivos de la Ley se hace constar a la oralidad como principio básico "rige y condiciona todas las actuaciones procedimentales". La audiencia preliminar es en realidad una conciliación previa en sede judicial llevada a cabo por un juez distinto del que dirigirá el resto del proceso, incluida la audiencia de juicio. La audiencia preliminar es de concurrencia obligatoria y de carácter privado. Su fin esencial

²⁷ Cfr. VÁSQUEZ BOTERO, Fernando, "Notas sobre el perfeccionamiento del proceso laboral", en Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales, Oficina de Cooperación Jurídica, OEA, en *Reforma Judicial en América Latina: Una tarea inconclusa*, Op. Cit., pág. 2.

²⁸ Decreto Número 3240 del 2006, Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia.

²⁹ Véase al respecto, AAVV, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ivan Mirabal Rendón, Coordinador, Pitágoras, Librería Jurídica Rincón, Barquisimeto, Venezuela, 2005.

es la conciliación entre las partes. El legislador aspira que puedan conciliarse aproximadamente el 60% de las causas que ingresen.³⁰

La audiencia del juicio es el elemento central del proceso laboral y consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes. La misma debe realizarse con la presidencia del juez y la participación obligatoria de las partes y sus apoderados. Las partes exponen oralmente sus alegatos. Y en esa misma audiencia, son evacuadas de forma oral las pruebas de testigos y expertos.

Después de año y medio de vigencia en circunscripción judicial del Estado Táchira, se concilió el 87,9 % de los casos demandados ante los juzgados laborales y sólo un 12,1% fueron enviados a la segunda fase de juicio por lo que concluye que la reforma impulsada en este país va de la mano con los medios alternativos de solución evitándose así el congestionamiento y la carga procesal.³¹

4.4. Ecuador

En Ecuador se ha realizado una reforma procesal muy importante que tiene como eje central la introducción de la oralidad en la jurisdicción laboral individual: Los conflictos de naturaleza colectiva se sustancian en la vía administrativa a cargo del Ministerio de Trabajo y Empleo. Esta reforma, al igual que en Venezuela, es mandato imperativo del constituyente de 1998 que estableció la implementación del sistema procesal oral en un plazo de 4 años, que culminó en agosto de 2002.

En efecto, la Constitución de Ecuador, consagra el principio de oralidad para todos los procesos judiciales en su artículo 194, en los siguientes términos: "La sustanciación de los procesos que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración e inmediatez".

En Ecuador el sistema oral en los procesos laborales ha implicado una modernización trascendental de la administración de justicia laboral, destinado a garantizar la tutela judicial efectiva, mediante la combinación del proceso oral con el escrito, pero con claro predominando del oral que se materializa en las audiencias de juicio.³²

La introducción de la oralidad en el proceso judicial laboral implica un cambio histórico pues de expedientes escritos en donde el juez no conocía a las partes, se fuerza al juez a conducir el proceso principalmente por audiencias presenciales. Esto significa que el juez debe conducir personalmente las diligencias y actos procesales en los que la forma de expresión oral es la característica sobresaliente.³³

³⁰ URDANETA, Guido, "La oralidad y el proceso por audiencias en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo", Homes Urdaneta, Venezuela, pág. 13; en: <http://www.homesurdaneta.com/cont-deint-publ/LA%20ORALIDAD%20Y%20EL%20PROCESO%20POR%20AUDIENCIAS.%20GUIDO%20E.%20URDANE%20TA.pdf>

³¹ OCHOA DE PATIÑO, Op. Cit. pág. 19.

³² Cfr. HERNÁNDEZ, Sabino y ACOSTA, Diana, El Juicio Oral Laboral, Guayaquil, Editorial Poligráfica, 2004, pág. 6.

³³ Cfr. PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El nuevo Procedimiento Oral en los juicios de trabajo, Quito, 2004

Son tres leyes las que informan sobre el nuevo procedimiento individual de trabajo: a) Ley 2003-13: Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los Juicios laborales; b) Ley 2004-29: Ley Reformatoria a la Ley 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales; y, c) Ley 2004-43: Ley Reformatoria al Código de Trabajo.

Uno de los grandes impulsores de estas reformas ha sido Andrés Páez, Benalcázar, Presidente de la Comisión en lo Laboral del Congreso de la República de Ecuador, quien ha expresado que antes de la reforma existían 56,000 juicios laborales pendientes de sentencia, mientras que a inicios del 2006 los juicios postergados se han reducido a una mínima cantidad que no pasan de una decena en cada juzgado. Señaló así mismo que luego de la reforma el 30% de los casos se resuelven en la primera instancia, en la que si hay aceptación parcial de lo reclamado, el demandado debe depositar el monto en 10 días, pues de lo contrario si la sentencia ordena el pago lo hará triplicando lo adeudado más intereses y multa. Igualmente indicó que el proceso se lleva a cabo por audiencias con fundamento oral de ambas partes y que el juez tiene amplia libertad para decidir sobre las pruebas que se actúan dentro del proceso, lo que hace que los jueces sean protagonistas con importantes facultades legales, en búsqueda de la verdad material y no sólo formal. Precisó igualmente que los juicios orales por audiencia son públicos, otorgan transparencia y reducen las posibilidades de corrupción. Finalmente indicó que los juicios laborales duraban cuatro años o más, y que luego de la reforma duran seis meses, a pesar de la existencia de tres instancias.³⁴

4.5. Chile

En Chile se vienen haciendo grandes esfuerzos por modernizar y fortalecer la administración de justicia laboral. Por una parte se han duplicado el número de juzgados y tribunales del trabajo, y por otro, en enero del 2006 se aprobó la ley 20087 que sustituyó el procedimiento laboral hasta entonces vigente y se sustituyó por otro que tiene como base el principio de la oralidad. En efecto, el artículo 425 reformado del Código del Trabajo señala que "Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados... Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley".

Así mismo en el mismo artículo hace mención de los otros principios que complementan al principio de oralidad. "Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad".

Así mismo se consideran válidos todo tipo de registros que se pueden hacer de las audiencias, lo que se consideran parte del expediente. El mismo artículo antes citado señala que: "Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica.

³⁴ Conferencia de Andrés Páez Benalcázar pronunciada el 6 de abril de 2006, en el Conversatorio Internacional sobre "Introducción de la oralidad en los procesos laborales en los países andinos", organizado por la Sociedad Peruana de Derechos del Trabajo y de la Seguridad Social, la Academia de la Magistratura, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República del Perú y la OIT, Lima.

La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella".

No obstante, la aplicación de estas reformas todavía no se ha podido materializar pues se ha postergado por tercera vez su aplicación, al disponerse que comenzará a regir en el año 2008, generando una reacción de malestar por partes de los actores sociales, en especial las organizaciones de trabajadores que expresaron "su rechazo ante los anuncios oficiales de la postergación de la entrada en vigencia de la Nueva Justicia Laboral que debía implementarse a partir del 1 de marzo 2007".³⁵

La falta de recursos necesarios para el éxito de la reforma y la necesidad de capacitación previa, habrían motivado este nuevo aplazamiento en el inicio de la reforma procesal.

5. Los sistemas prejudiciales de solución de conflictos

En la medida que los conflictos laborales, en especial los de naturaleza colectiva, pueden alterar la actividad productiva así como la paz social, es muy importante que tales conflictos puedan procesarse por sistemas administrativos de solución de conflictos, sean éstos de revisión o de aplicación de derecho. El Estado no puede permanecer indiferente frente a estos conflictos, y además, es una forma de fomentar la negociación colectiva, conforme lo precisan los Convenios 98 sobre sindicación y negociación colectiva y el 154 sobre negociación colectiva. Frente a un conflicto no se puede proceder a prohibirlo o reprimirlo, sino que debe procesarse a través de mecanismos profesionalizados de conciliación, mediación o arbitraje voluntario, con respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

Por esto resulta muy importante que las legislaciones nacionales establezcan adecuadas facultades y atribuciones específicas a favor de los Ministerios de Trabajo o de organismos tripartitos para gestionar, procesar y solucionar tales conflictos, en bien de trabajadores, empleadores y de la sociedad en general.

Estos sistemas de solución de conflictos también deberían atender conflictos de naturaleza individual, con vínculo laboral vigente o fenecido.

La evolución del Derecho del Trabajo en América Latina muestra que los interlocutores sociales siempre han admitido la presencia de un tercero independiente que les ayude a la solución de un litigio. Por esta razón, en la mayoría de leyes procesales se han incorporado la conciliación como estación procesal dentro de los juicios laborales.

En varios países existen organismos administrativos con facultades para intervenir en las controversias individuales o colectivas, y en algunos casos, esta intervención es de naturaleza obligatoria antes que las partes puedan accionar judicialmente. En Canadá, por ejemplo, existe una especie de tribunal administrativo de carácter tripartito con capacidad para resolver controversias laborales; en Brasil la legislación confiere esa competencia a las Comisiones de Conciliación Previa que incluso pueden funcionar en el sindicato de

³⁵ La Nación, 21 de diciembre de 2006. Pronunciamiento hecho por la CUT.

categoría o a nivel de cada empresa y son integradas en forma paritaria por representantes empresariales y sindicales, obteniendo los acuerdos naturaleza jurídica de cosa juzgada. En Costa Rica funciona el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales, un organismo del Ministerio de Trabajo, donde funcionarios buscan la solución del conflicto a través de la conciliación. Tanto en Brasil como en Costa Rica tales órganos son de naturaleza voluntaria.³⁶

Los casos de México y Panamá constituyen una excepción a la regla general de que las cuestiones vinculadas a conflictos de tipo económico en general, deban ser atributo de la autoridad administrativa a través de los sistemas de conciliación y arbitraje. En estos dos países funcionan juntas de conciliación que tienen origen administrativo, pero cuyas decisiones tienen efectos jurisdiccionales, toda vez que conocen y resuelven todo tipo de contiendas y sólo admiten la intervención judicial en la segunda instancia por ante el más alto tribunal de justicia a los fines de controlar la observancia constitucionales.³⁷

Las juntas actúan en instancia única, su integración es tripartita y tienen competencia material en razón de las distintas actividades laborales del país. Brasil por su parte exhibe uno de los quizá más atípico de los modelos jurisdiccionales de la región, ya que por disposición constitucional sus tribunales tienen capacidad funcional para intervenir en todos los conflictos de tipo laboral, indicando expresamente que esa competencia incluye tanto a los individuales como a los colectivos.

De otra parte, diversos estudios han indicado que la gran mayoría de problemas de personas con problemas de justicia han tenido que ver con la falta de conocimientos, por lo que pueden resolverse en instancias que no sean jurisdiccionales. Esto es, pueden resolverse en instancias prejudiciales, administrativas o de servicios dependientes de la justicia, pero que no ejercen una acción jurisdiccional.³⁸

Conviene contribuir a crear instituciones de muy diversa naturaleza que sin ser jurisdiccionales puedan coadyuvar a la función jurisdiccional. A este respecto COX nos señala que "Lo jurídico y la justicia es más que lo restrictivamente jurisdiccional. A nivel de actores se ha podido constatar que como "colaboradores de justicia" pueden operar otras personas, aparte de los abogados y los jueces. En realidad, el acceso a la justicia es más que el acceso a los tribunales, es también, aunque no exclusivamente, una cuestión de inmediatez, un problema de territorialidad. Allí donde la gente vive su vida o trata de vivir su vida y tiene sus problemas socio-jurídicos, es donde la inmediatez de servicios y el acceso debieran asegurarse."

Y a continuación añade: "Lo jurídico es un problema de equidad, de conocimiento y de acceso a los derechos; es una cuestión de poder ejercer las libertades y los derechos que están consagrados en las leyes y, por tanto, es algo que interesa directamente a las personas que construyen los procesos

³⁶ Cfr. OIT, "Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo", OIT, elaborado por Jorge Sappia, Santiago de Chile, 2000.

³⁷ Cfr. *Ibidem*.

³⁸ Cfr. COX, Sebastián, "Asistencia legal popular: la experiencia de Forja en Chile", Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales, Oficina de Cooperación Jurídica, OEA, en *Reforma Judicial en América Latina: Una tarea inconclusa*, pág. 2; en <http://www.oas.org/Juridico/spanish/adiustf.htm>

democráticos. Lo jurídico, en esta concepción, es un asunto de interés público, de interés común y tiene que ver con la superación de la pobreza, una de las mayores lacras de nuestra sociedad. Lo jurídico tiene que ver, además, con el respeto, la autoestima, la capacidad de cada persona de ser ciudadano, de vivir y de incorporarse a un proyecto, que es el proyecto País.³⁹

6. La importancia de la Inspección del Trabajo

La mejora y fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo tienen una gran importancia para la prevención y solución de los conflictos de trabajo, puesto que permiten informar, orientar y asesorar a empleadores y trabajadores para actuar con observancia de las normas legales que regulan las relaciones de trabajo; de otra parte, permite elevar el grado de cumplimiento de la legislación laboral a través de la vigilancia y sanción de conductas infractoras, dentro del marco del respeto de las garantías de legalidad y del debido proceso.

Un sistema de inspección del trabajo adecuadamente organizado y dotado de las facultades y atribuciones suficientes, así como de los recursos humanos y materiales necesarios, contribuirá a la disminución de los conflictos laborales al ser detectados en los centros de trabajo mismos, aún antes que exista reclamación alguna, con lo que se soluciona el conflicto aún antes que éste se haya materializado.

Un eficiente sistema de inspección evita conflictos jurídicos que, al no corregirse tempranamente por acción de la administración del trabajo, en el futuro serán planteados ante la administración de justicia.

Las normas internacionales de la OIT, en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, de 1947, así como las Recomendaciones núm. 81, 82 y 133, establecen los criterios generales que debieran observar los sistemas de inspección del trabajo en lo que respecta a competencia, funciones, estructura, personal, recursos materiales, métodos generales de inspección y trámite y sanción de las infracciones de la legislación laboral.

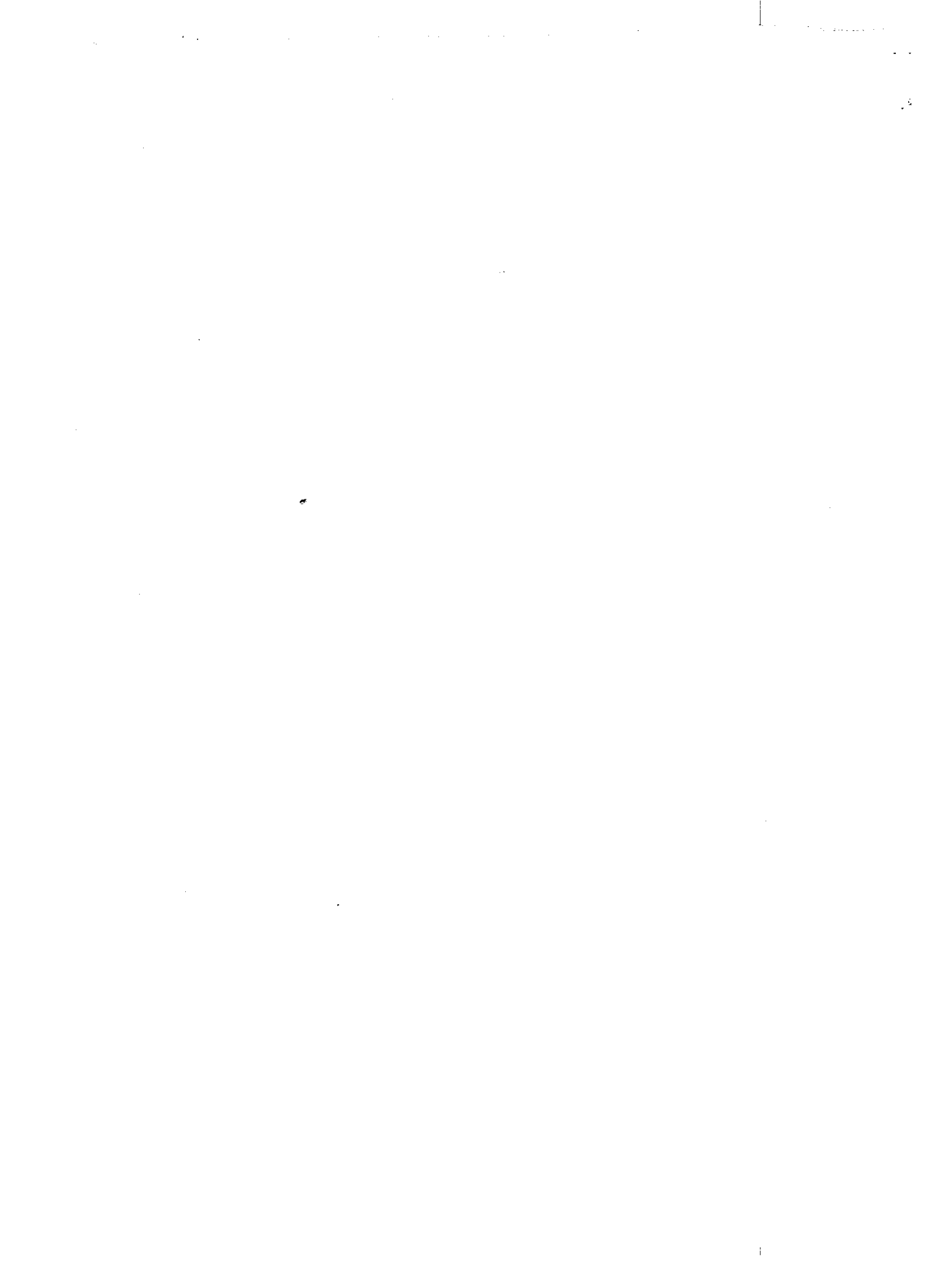
La observancia de tales criterios permitiría contar con eficientes sistemas de inspección del trabajo que contribuyan a la disminución de los conflictos laborales en su etapa de gestación misma, aún antes que las propias partes sociales hayan advertido su existencia.

La Habana, 25 de abril de 2007

³⁹ COX, Op. Cit., pág. 5.

**PROYECTO DE LA
LEY ORGANICA
PROCESAL DEL
TRABAJO**

Dip. VICTOR CHIRINOS



Principios Protectorios

- Art. 1.º
- “La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la CMBV y las leyes, así como el funcionamiento para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada”.

1

Prioridad de la Realidad de los Hechos

- Art. 2.º “El Juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatéz, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”.

2

Oralidad

- Art. 3.º “El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella”.

3

Publicidad

- Art. 4.º “Los actos del proceso serán públicos, salvo que expresamente esta Ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida, por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes”.

4

El principio de la Verdad

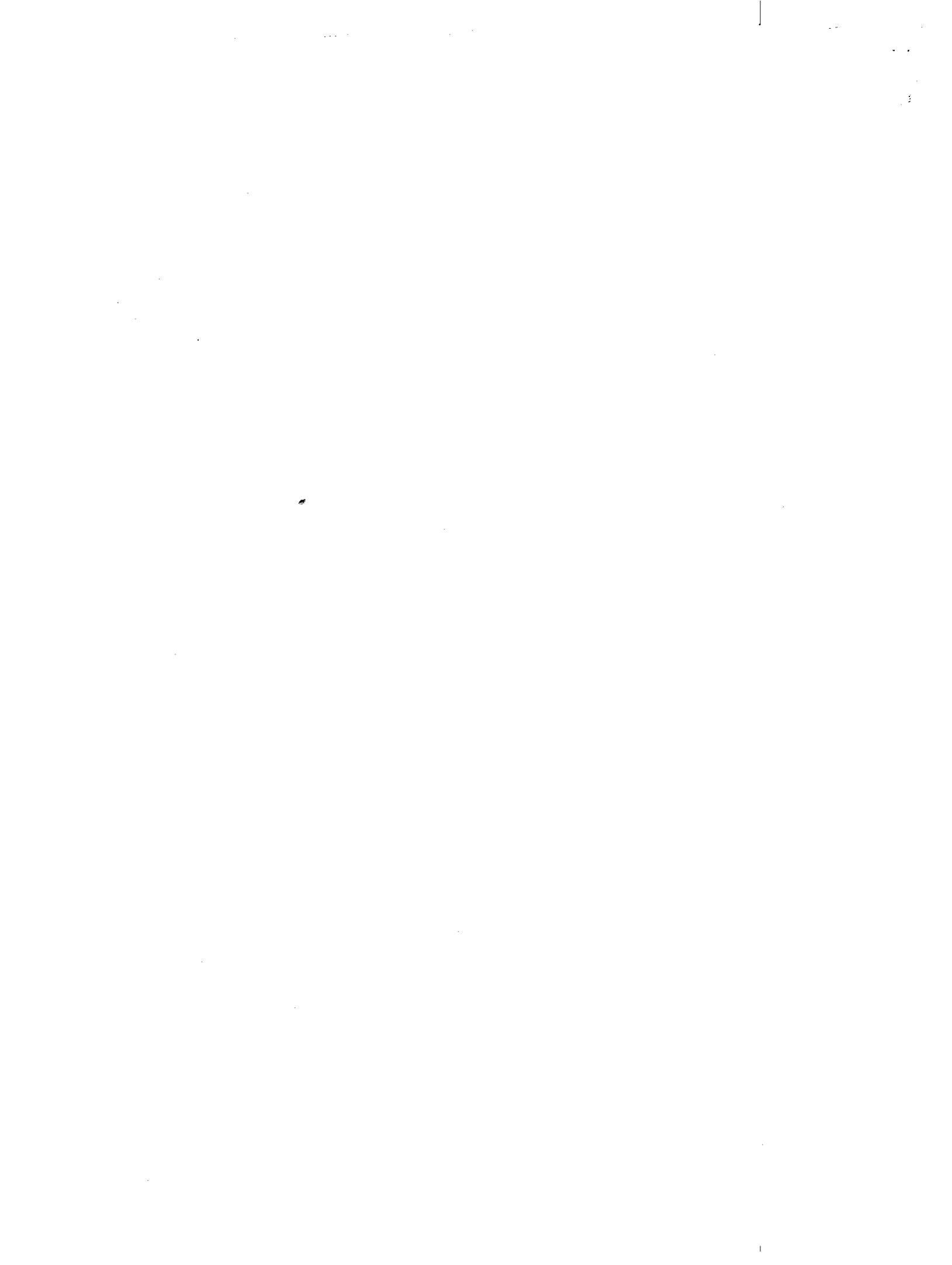
- Art. 5.º “Los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad y serán obligados a inquirir por todos los medios que concierne y no perderá de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal razón, pueden intervenir en forma activa en el proceso, de oficio e impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos”.

5

El Juez rector del proceso

- Art. 6.º “El Juez es el rector del proceso y debe impulsar personalmente, a petición de parte o de oficio, la actividad conciliatoria. A este respecto, será tenida en cuenta, también a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Los jueces que han de pronunciar la sentencia deben pronunciar el debate y la ejecución de las pruebas de las cuales obtiene el convencimiento”.

6



Gratuidad

- Art. 3 "La justicia laboral es gratuita en consecuencia los tribunales del Trabajo no podrán exigir tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios. Los Registradores y juzgos públicos no podrán cobrar tasa, aranceles, ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registro de demandas laborales".

7

Aplicación de la norma más favorable

- Art. 4 "Cuando hubiere discrepancia de la aplicación e interpretación de una norma legal o en caso de aplicación de varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de los hechos a las normas legales, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará con retroactividad".

8

Sana Crítica

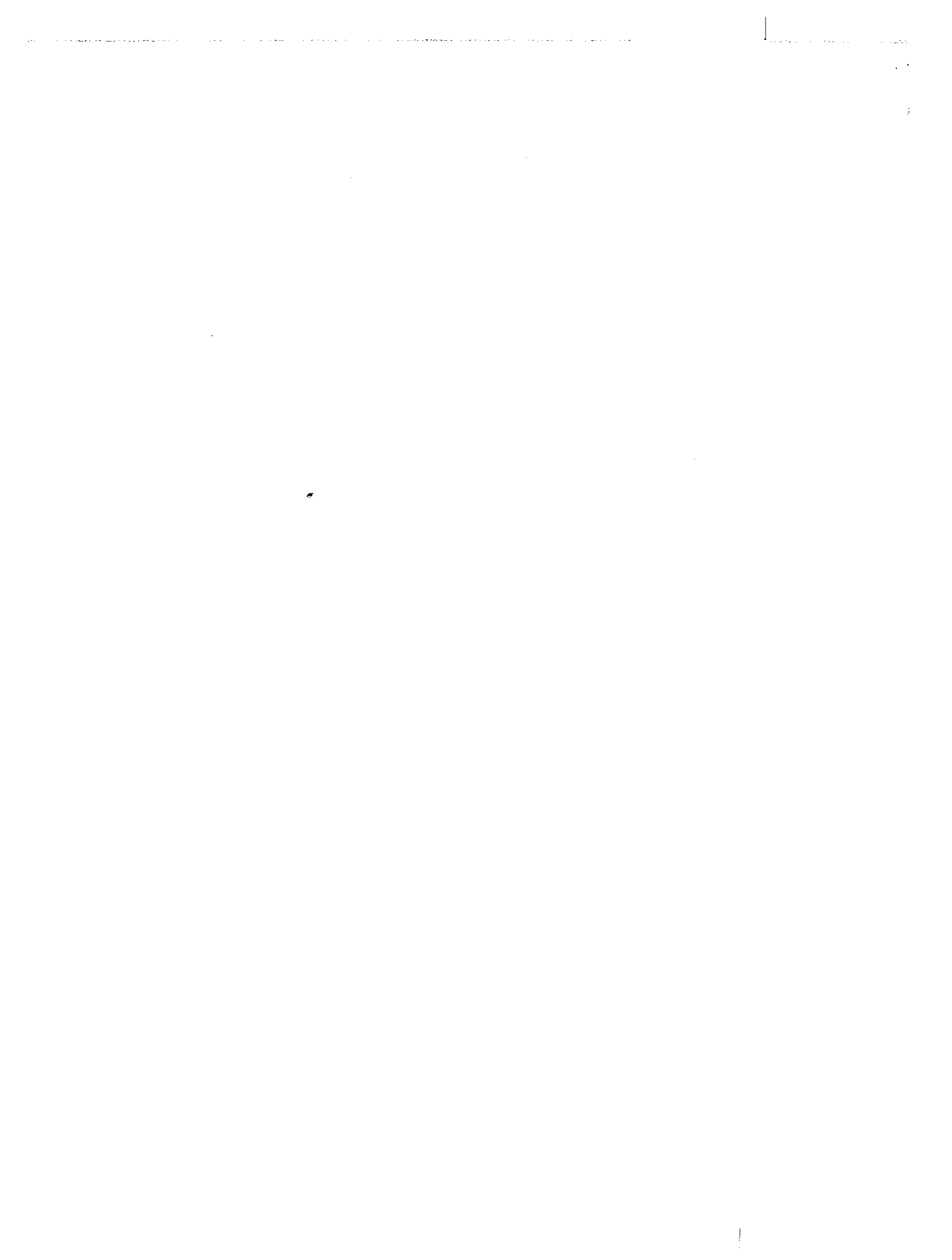
- Art. 19 "Los jueces de Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica, en caso de duda preferirán la valoración más favorable al trabajador".

9

Principio dispositivo y analogía

- Art. 20 "Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la Ley; en ausencia de disposición expresa, el Juez de Trabajo determinará los criterios de acuerdo con su realización con el fin de cumplir el propósito de la Ley y la consecución de sus fines fundamentales del proceso. A su efecto, el Juez de Trabajo podrá aplicar analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo presente el carácter tutelador de derecho sustantivo y adjetivo de la Ley del Trabajo, cuidando que la norma aplicada por el Juez de Trabajo no contenga principios fundamentales establecidos en la presente Ley".

10





Parlamento Latinoamericano
Grupo Parlamentario Venezolano
Vicepresidencia de Relaciones
Interinstitucionales

**PROCEDIMIENTO
ANTE LOS
TRIBUNALES DEL
TRABAJO**

DIP. VICTOR CHIRINOS

Dic. 2006



ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE.

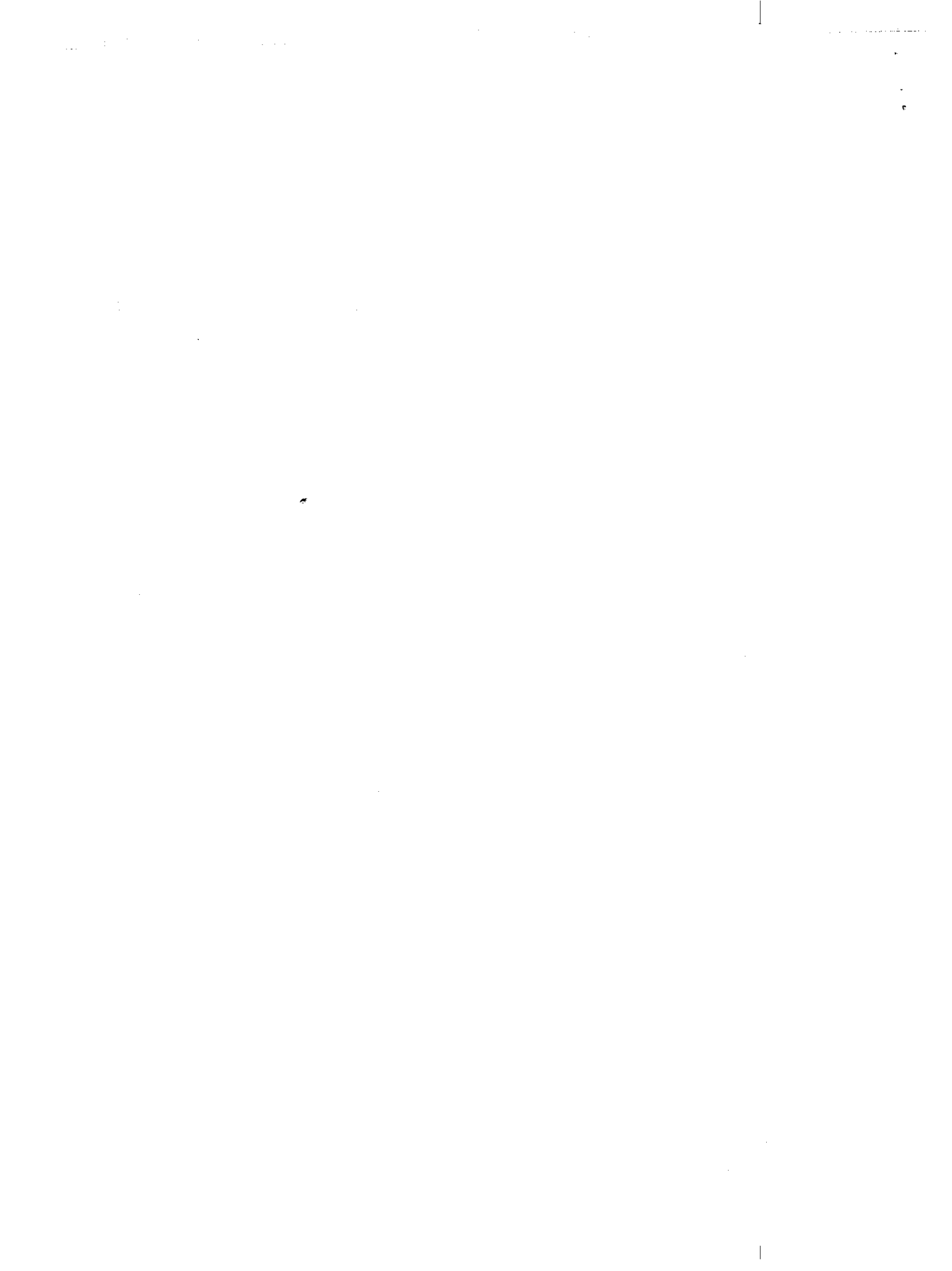
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Parlamento Latinoamericano es un organismo regional, permanente y unicameral, entre los cuales se encuentra como principio permanente e inalterable la integración latinoamericana, teniendo como propósitos entre otros, la defensa de la democracia, la cual no puede existir sin justicia social y, también el fomentar el desarrollo económico y social de la comunidad latinoamericana y pugnar por que se alcance la plena integración económica, política, social y cultural de sus pueblos. Siendo por tanto el Parlamento Latinoamericano un foro político de alto nivel, institución en la cual se puede impulsar y desarrollar en las legislaciones nacionales, un marco común legislativo sobre el hecho social del trabajo y hacer realidad la integración regional en materia laboral para el logro del bienestar social de las diversas comunidades de la región.

El trabajo es un hecho social que debe gozar de la protección del Estado y, en consecuencia, la norma constitucional y la Ley deben disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. A toda persona, se le debe garantizar su derecho al trabajo, adoptándose medidas a los fines que toda persona pueda obtener una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de éste derecho.

En los países de nuestra región latinoamericana y caribea, la materia laboral, tanto en el aspecto sustantivo de los derechos acordados a las partes, como en el procedimiento procesal, para la resolución de los asuntos contenciosos, se han venido tramitado en forma anacrónica, escrita y, un formulismo que injustificadamente alargan los procesos, causando graves perjuicios a los trabajadores; situación ésta que sumadas a realidades dramáticas de marginalidad, pobreza, exclusión y discriminación erosionan las bases fundamentales de las instituciones democráticas, a las cuales no podemos permanecer indiferentes,

Es por esto, que el Grupo Parlamentario Venezolano, reconoce la importancia del trabajo, del empleo, y de la materia procesal laboral como tarea vital para el ejercicio de la soberanía, y tomando en cuenta los Convenios Internacionales de la Organización del Trabajo, la mayoría suscritos y ratificados por los miembros de nuestra institución, tengo el honor de presentar éste Anteproyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo para América Latina y el Caribe, en el cual se recogen los principios fundamentales de la materia: la autonomía y especialidad de la jurisdicción laboral, gratuidad, oralidad, intermediación, concentración, publicidad, abreviación, rectoría del juez o jueza, prioridad de la realidad de los hechos, sana crítica y uniformidad procesal, así como también, las novísimas instituciones tales como la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, la conciliación, mediación y el arbitraje. Esta Ley, surge como una real necesidad en los actuales momentos, en que el procedimiento debe constituir un instrumento fundamental para la realización de la justicia laboral, en el cual no debe sacrificarse su fin por la omisión de formalidades no esenciales.



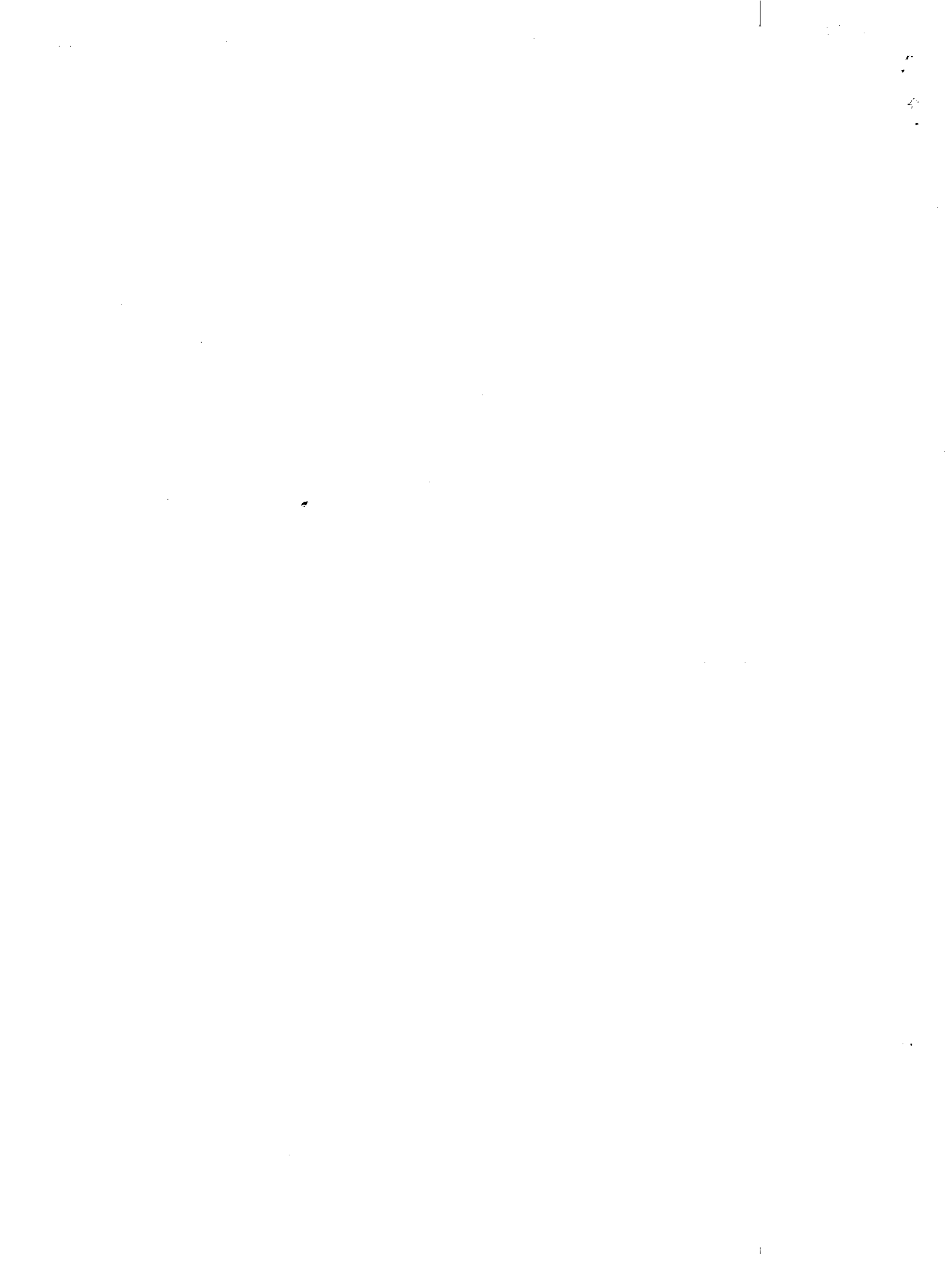
PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

El procedimiento laboral venezolano es mixto-Se combina la escritura ,(art.25 del Código de Procedimiento Civil(1) que declara:”Los actos del Tribunal y de las partes, se realizarán por escrito.-“ con la oralidad (art. 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), que dispone “el Juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, ORALIDAD, PUBLICIDAD, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”.-Vale resaltar que el CPC, en su art. 860 consagra la oralidad en los términos siguientes:” se refiere a los principios que orientan la actuación del juez (2) y el 123 de la LOPT(2),al expresar que el procedimiento laboral se inicia con la presentación de la demanda por escrito ante el Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución .-La oralidad es el elemento central del proceso.- Sin ella es imposible lograr la brevedad y celeridad que caracterizan el actual proceso,-Es un proceso humanizado con resultados sociales , económicos (3) que ha convertido en sueños el esfuerzo histórico de los procesalistas que como agentes del cambio social, han combatido la litigiosidad , morosidad , patología.-Todo con el objeto de que la justicia requiere nuestra sociedad a la solución de los conflictos como lo propone la CRBV (2) al promover la conciliación y la mediación y cualesquiera otro medio alternativo para la solución de los conflictos

La LOPT establece que la audiencia preliminar “ será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.- Se trata de una actuación en donde predomina la oralidad.- En realidad el trabajador y el empleador comparecen obligatoriamente a esta audiencia y bajo la orientación del Juez negocian sus posiciones.- El Juez actúa como mediador.- Todo este proceso se desarrolla para buscar una solución.- De ser exitosa se redacta el acuerdo

La demanda da inicio al proceso laboral, mediante ella el actor desea obtener la aplicación de la ley al caso concreto, cuyo pronunciamiento se espera del juez laboral.

La demanda tiene por objeto obtener del demandado el resarcimiento de un derecho, el cumplimiento de una obligación laboral establecida. El titular pretende mediante la demanda que el accionado convenga en indemnizarle las sumas que le correspondan



conforme a los derechos derivados de la relación de trabajo. o bien indemnizarle los daños materiales o morales sufridos como consecuencia de la prestación del servicio

REQUISITOS

La demanda se presenta por escrito por ante el Tribunal de Primera Instancia de Sustanciación, Ejecución y Mediación, -Estos jueces son los competentes para conocer en Primera Instancia todas las fases del proceso laboral. Son los encargados de recibir la demanda y sustanciarla, hasta la audiencia preliminar que concluye con la contestación a la demanda y la remisión del expediente al tribunal de juicio, a los fines de la decisión de la causa. (artículos 135 y 136 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

La demanda tal como ha sido concebida en este procedimiento, debe cumplir con los requisitos siguientes (artículo 123 LOT):

- 1) *“Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y a sus estatutos”.*

En cuanto a la identidad del demandante y el demandado, Este requisito es necesario para determinar si se tiene o no la cualidad para estar en el proceso. Se advierte en este numeral, la posibilidad de que una organización sindical sea demandante. En igual sentido pudieran serlo cualquier otra organización gremial que cumpla con los presupuestos de la Ley.

- 2) *“Si se demandara a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales”*

En este numeral se prevé que el demandado sea una persona jurídica. Debe contener los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos a la identidad de los representantes legales, conforme a sus estatutos. Este requisito es indispensable porque el demandante debe tener la seguridad de que el legitimado pasivo es la persona



efectivamente responsable del crédito o de la pretensión que se intenta. Si se trata de una persona natural los datos relativos a su identidad.- No los prevee el numeral 1, pero es dable pensar que esta omisión no impide el ejercicio de la acción contra el patrono individual.-a acción

3) *“El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama”.*

El objeto de la demanda es un requisito esencial, porque él delimita lo que se pide o reclama. Normalmente en materia laboral, se plantea la exigencia del cumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo. o de la relación de trabajo.- Cuando se reclama la calificación de despido y el reenganche, el demandado debe asumir la forma de cumplimiento señalada en la ley Esta prevé que se puede solicitar el reenganche y pago de los salarios caídos. El demandado puede optar entre dar por terminado el procedimiento pagando al demandante las obligaciones previstas en los artículos 125 y 126 de la Ley Orgánica del Trabajo. Si el procedimiento culmina porque no hubo ninguna de las dos hipótesis anteriores, corresponde al tribunal decidir, si es procedente o no la pretensión intentada. (artículo 187). Puede reclamarse el pago de las prestaciones sociales o los demás conceptos derivadas de la ley.-

Para tales demandas se parte del artículo 67 de la Ley Orgánica vigente, que expresa: “El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración”.

Igualmente puede basarse en la presunción de la existencia de la relación de trabajo y del contrato, consagrada en el artículo 65 de la Ley Orgánica del trabajo, cuando enseña que se presume la existencia de una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. En lo concerniente a naturaleza jurídica de esta la jurisprudencia nacional ha reiterado el criterio de que se trata de una presunción *iuris tantum*, es decir, que puede ser desvirtuada en el curso del proceso. Sobre este tema, la Sala de Casación Social, ha dictado alguna jurisprudencia ()

4) *“Una narrativa de los hechos en que se apoya la demanda”.*

. En efecto, el demandante está en la obligación de narrar los hechos en que se fundamenta su demanda y el derecho invocado. Corresponde al actor decir cuando

comenzó la relación de trabajo, cómo se formó, dónde se formó, y por qué se extinguió o vino a menos. En esos hechos es necesario especificar los pormenores que le permitan al tribunal tener claro qué es lo que se reclama y por qué se reclama.

5) *"La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de la Ley.*

Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de los indicado anteriormente, deberá contener:

- 1) *Naturaleza del accidente o enfermedad.*
- 2) *El tratamiento médico o clínico que recibe.*
- 3) *El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.*
- 4) *Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.*
- 5) *Descripción breve de las circunstancias del accidente".*

La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de la Ley. Es indispensable este dato porque se ordena la notificación del demandado mediante un cartel que indicará el día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar. Éste se fija por el Alguacil, en las puertas de la sede de la empresa. Se le da una copia al empleador o se consigna en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia si la hubiere. Éste deberá ser el modo más simple de lograr la comparecencia del demandado ante el tribunal. Es importante que el Alguacil manifieste por escrito el cumplimiento de su labor, los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel. El día siguiente a este acto, el Secretario dejará constancia de ello y comenzará a contarse el lapso de comparecencia del demandado al tribunal.-

Además debe considerarse para las demandas derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, las normas de la LOPCYMAT, cuya aplicación es pertinente en los supuestos diseñados por la norma comentada.-El art. 563, de la LOT dice que "estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades



profesionales , ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa por parte de los trabajadores o aprendices (Art 56° LOT)

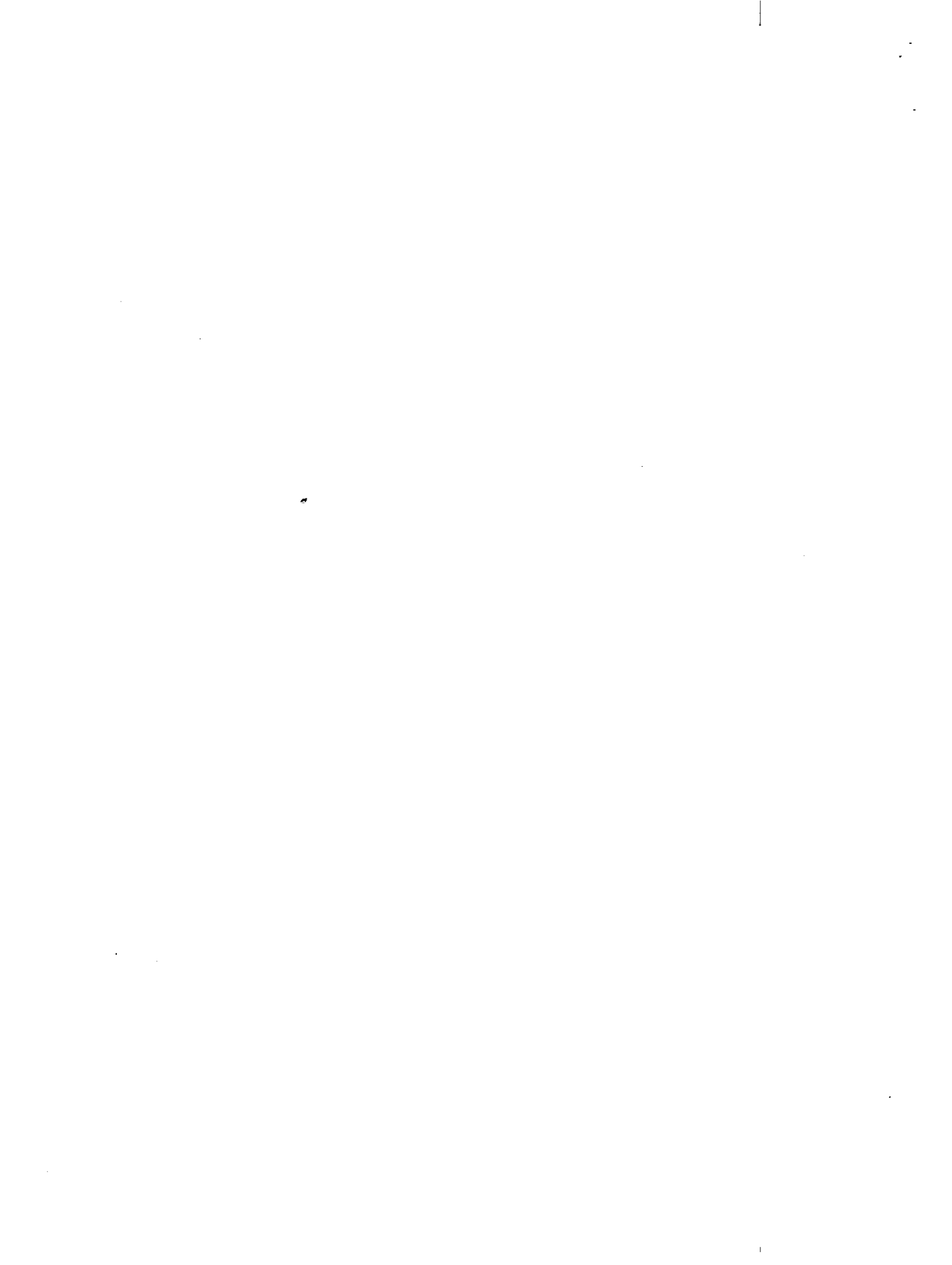
Se admite que la demanda sea oral, pero el Juez la reducirá por escrito en un acta en el acto de presentación de la demanda, como lo afirma el Parágrafo Único del artículo 123. Dice la Ley, Parágrafo Unico, también podrá presentarse la demanda en forma oral ante el Juez de Trabajo, quien personalmente la reducirá a escrito en forma de acta, que pondrá como cabeza del proceso(Art. 123)

La formulación de la demanda judicial expresa los elementos constitutivos de toda acción. En los ordenamientos jurídicos modernos se admite que la demanda sea escrita, que contenga los hechos y el derecho y la petición que solicita el demandante. En consecuencia, la forma escrita es preferible a la forma oral, por la indudable precisión de la primera aun cuando se adopte la oralidad. Esta es la tendencia que

Sigue la LOT.-

Nuestro CPC, expresa que las controversias que se susciten entre partes en reclamación de algún derecho , se ventilarán por el procedimiento ordinario, sino tienen pautado un procedimiento especial (Art. 338 CPC).- En la norma siguiente(Art.339) se dice que éste comenzará por demanda, que se propondrá por escrito en cualquier día y hora ante el Secretario del Tribunal en o ante el Juez-Tanto el procedimiento ordinario como el especial son escritos y como lo prevee el artículo 25 del ya citado Código de Procedimiento Civil

En cuanto a las argumentaciones jurídicas: interpretación de normas, valoración de documentos, es preferible la elaboración escrita. No hay duda de que las reflexiones resultan de mejor calidad si se someten a la consideración y luego se elabore un criterio en relación con los hechos, con las normas. El mundo moderno acepta que los abogados presenten conclusiones escritas a los jueces, no obstante la vigencia de la oralidad.



Giuseppe Chiovenda, considerado el teórico de la oralidad, sostuvo la tesis de afirmar la validez de la oralidad en el período probatorio. Fue partidario de examinar en cada sistema si había o no predominio de la escritura o de la oralidad a los fines de calificar el proceso.

En la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el tema de las pruebas está considerado en la forma clásica del sistema probatorio civilista. Se admiten los medios probatorios para acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones (artículo 69).

La Ley admite en juicio los medios de prueba previstos en el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República. Se han excluido de este sistema probatorio las posiciones juradas y el juramento decisorio. En la promoción y evacuación de las pruebas, se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil o en su defecto, en la forma que señale el juez de trabajo.

Esta Ley también faculta al juez para ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales que considere conveniente (artículo 71).

En el libro *“La Oralidad y Pruebas en el Proceso Civil”*, el profesor Mauro Cappelletti, establece que *“la escritura ha significado durante muchos siglos, pero no, sin embargo, en el proceso clásico romano, apoyado en cambio sobre la oralidad, y desgraciadamente en algún ordenamiento todavía hoy, que el juez decisor no se pone en contacto directo, inmediato, con las partes, con los testigos, con los peritos, juzga, exclusivamente, sobre la base de los protocolos; no observa directamente los hechos probatorios sino tan sólo lo que de ello se refleja en los escritos”*.

En cambio, la oralidad ofrece el contacto directo con el juez. Un testigo narra un hecho y después contesta preguntas sobre ese hecho frente al juez. Este sistema permite un mayor alcance valorativo por parte del juez de las pruebas. La narración del testigo es un esfuerzo



de la memoria, de la percepción, de la atención. Todo esto lo narra frente al juez comunicándole o no la verosimilitud.

Los requisitos de la demanda indicados en el artículo 123, se basan en los siguientes elementos:

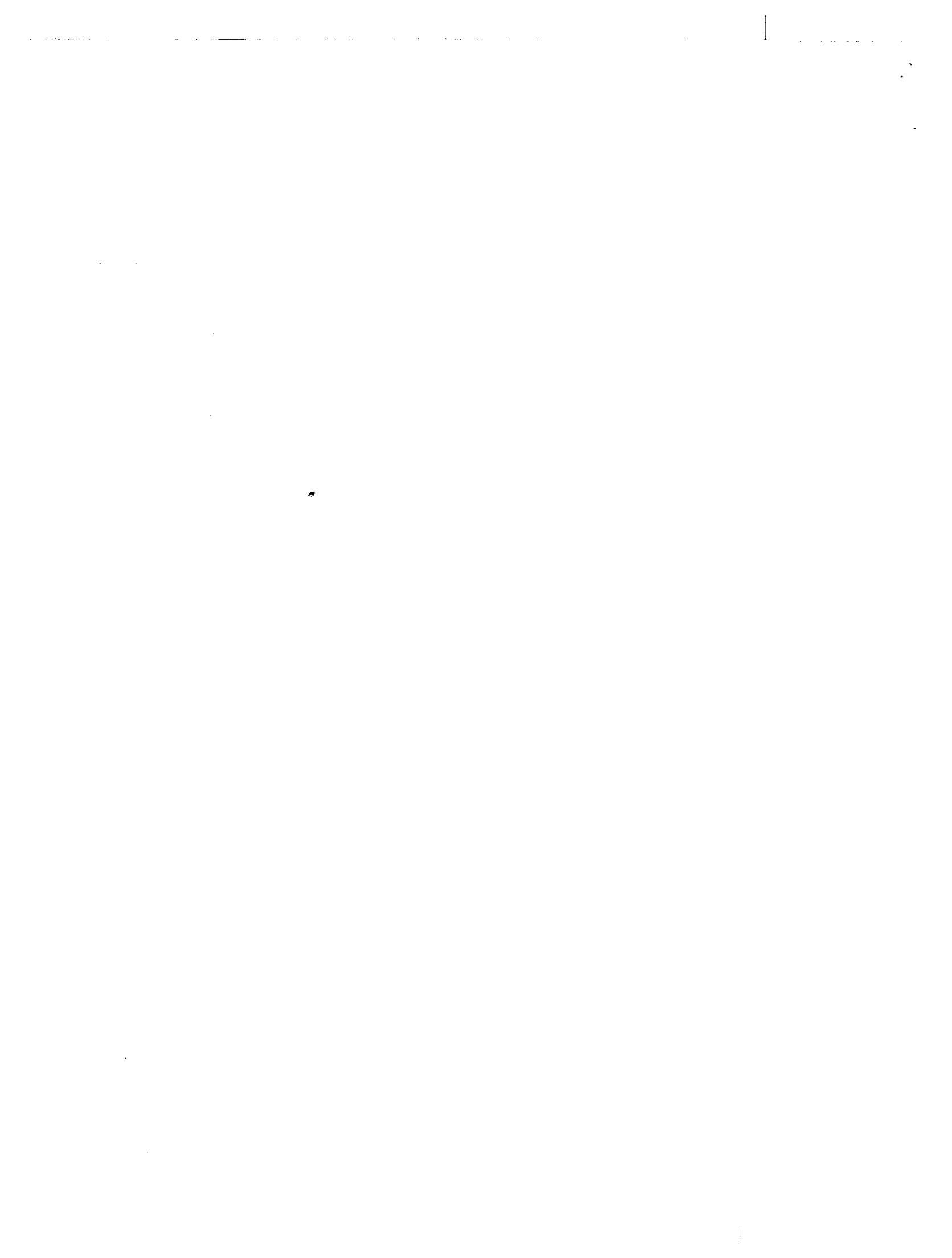
- 1)
- 2)

Esta modalidad se basa en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales. En realidad estos requisitos son los que tradicionalmente ha establecido el Código de Procedimiento Civil, como requisitos de forma del libelo de la demanda. La Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, previó esos requisitos en las demandas laborales. Se sigue la tradición en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, al establecer los referidos requisitos.

En cuanto a las demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de los indicados anteriormente, deberá contener:

- 1) Naturaleza del accidente o enfermedad.
- 2) El tratamiento médico o clínico que recibe.
- 3) El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.
- 4) Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.
- 5) Descripción breve de las circunstancias del accidente.

Como precedente de esta norma tenemos el artículo 58 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, que establece prácticamente los mismos requisitos del artículo 123 ya referido.



Ley Orgánica del Trabajo. Puede ser también lo establecido en un acuerdo o en la negociación colectiva siempre y cuando existe el derecho a esa pretensión. Se incluyen, en ésta, la demanda por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, o bien el daño moral cuando estemos en presencia de un hecho ilícito que haga procedente la reclamación. Puede ejercerse la acción laboral por derechos derivados de la seguridad social establecidos en la Ley. La calificación de despido intentada por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución. Igualmente las acciones de amparo derivadas de la relación de trabajo y que tengan carácter constitucional. (Artículo 11 LOT).

El criterio anterior es perfectamente aplicable al caso venezolano, porque tenemos un Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución que está facultado para conocer en fase conciliatoria y de mediación las causas y lograr la solución de los conflictos laborales.

Así como hay el derecho sustantivo destinado a establecer cuáles son los derechos que corresponden a los trabajadores en sus relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, también existe la acción adjetiva. Mediante esta acción procesal los trabajadores hacen valer sus derechos frente a uno o varios empleadores, ya sean personas naturales o personas jurídicas, tanto en la esfera del Derecho Privado como en la esfera del Derecho Público. En este caso concreto hablamos de los obreros de la República, a quienes se aplica la legislación laboral, tal como lo prevé la LOT. Asimismo, en la pretensión laboral pueden ejercerla los profesionales que presten servicio mediante una relación de trabajo. Por razones de territorialidad rige a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país. (Artículo 10 LOT). Conforme a lo descrito nos hemos referido al objeto de la acción laboral y también a los sujetos activos, esto es, a los trabajadores.

En cuanto a los sujetos que pueden ser demandados estarán todas las empresas, establecimientos, explotaciones ya sean de carácter público o privado establecidas en la República, y en general, toda prestación de servicio personales, y toda prestación

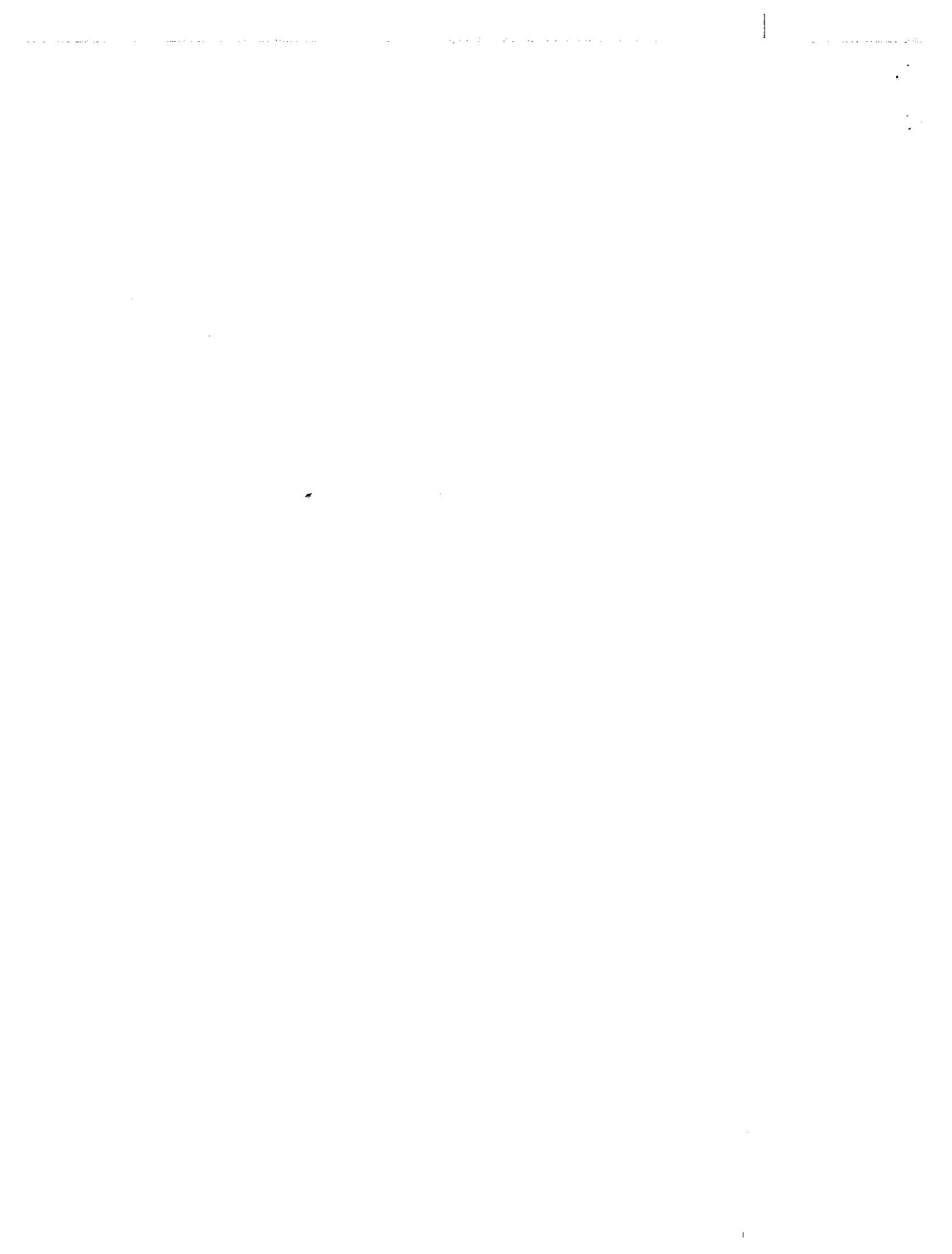


remunerada de servicio, sea cual fuere la forma que adopte. Comprende también a los contratistas e intermediarios.

Los tribunales encargados de conocer, sustanciar y decidir las causas laborales los indica la LOPT en el artículo 14: a.- Tribunales del Trabajo que conocen en primera instancia integrada por Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y los Tribunales de Juicio. Los Tribunales Superiores del Trabajo que conocen de las apelaciones interpuestas en primera instancia y finalmente, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social. La competencia de esta Sala se encuentra definida en el artículo 262 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que expresa que el Tribunal Supremo de Justicia funcionará en Sala Plena y ... en Sala Social, que comprenderá lo referente a la casación agraria, laboral y de menores.

De modo que esta es la estructura de los Tribunales del Trabajo. La razón histórica de estos tribunales se ubica en la LOT de 1936, que da nacimiento a Venezuela como Estado moderno. Los legisladores se inspiraron en la Constitución mexicana, así como en la legislación chilena laboral. Bajo la conducción de la OIT un grupo de expertos colaboró para la elaboración de nuestro derecho sustantivo procesal. Pero es en 1940 cuando una vez creados los Tribunales del Trabajo, se legisla en materia procesal, promulgándose la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo. Se inició una etapa del derecho procesal venezolano en consonancia con la incipiente industria y demás actividades económicas que bajo el imperio de la ley del trabajo tienen motivo para el desarrollo de un derecho individual y un derecho colectivo de gran valor. Estos tribunales del trabajo realizaron una labor muy importante. Dichos Tribunales estuvieron conformados por notables juristas. Los abogados litigantes de entonces de una sólida formación jurídica que con sus alegatos lograron perfilar el sentido de estos tribunales. La secuencia de esa labor está recopilada por el Dr. Carlos L. Febres Cordero C., quien afirma en el primer tomo de ella que se refiere a la parte sustantiva y que dicha compilación reúne la labor jurídica que cubrió el comienzo de los tribunales superiores del trabajo a partir de 1949.

Había un Tribunal Superior del Trabajo que tenía jurisdicción en toda la República, el cual estaba estructurado para resolver los temas regulados por el Reglamento de la Ley del

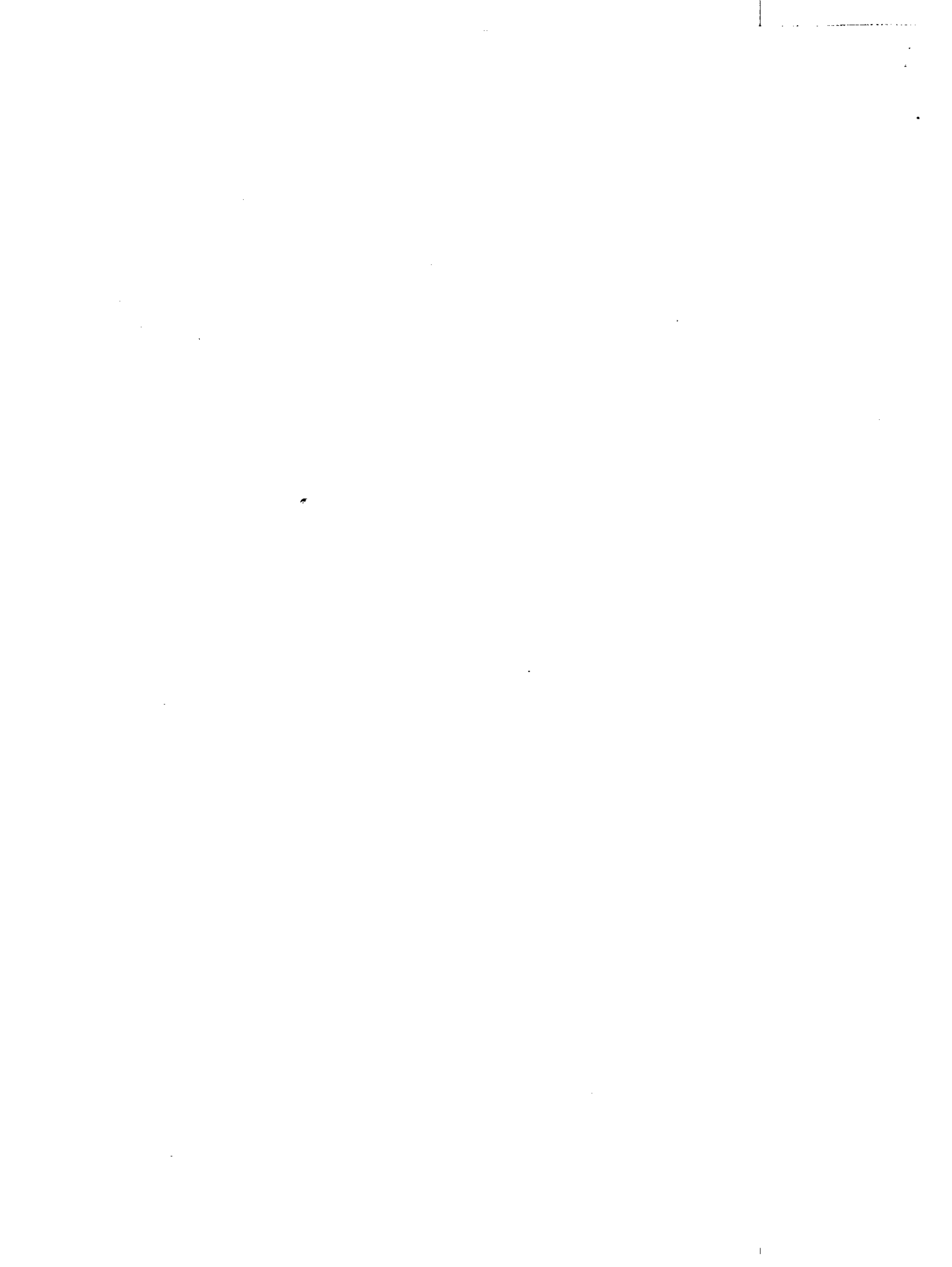


Trabajo de 1938, que es derogado por la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo de 1940. Esta jurisdicción fue dividida por el Decreto N° 171 del 28 de junio de 1940, en dos circuitos, el primer circuito estuvo a cargo del Tribunal Superior del Trabajo, luego Tribunal Superior Primero del Trabajo, y el segundo circuito a cargo del Tribunal Superior Segundo del Trabajo. Posteriormente el Decreto N° 311 de fecha 21 de septiembre de 1951, estableció tres tribunales superiores del trabajo. Uno en el Distrito Federal; el tribunal Superior Segundo del Trabajo con jurisdicción en los Estados Barinas, Carabobo, Cojedes, Falcón, Lara, Mérida, Portuguesa, Táchira, Trujillo, Yaracuy y Zulia, y el Superior Tercero del Trabajo con jurisdicción en los Estados Anzoátegui Apure, Aragua, Bolívar, Guárico, Miranda, Monagas, Nueva esparta, Sucre y Territorios Federales Amazonas y Delta Amacuro.

En verdad la compilación del Dr. Carlos L. Febres Cordero C., tiene el mérito de haber recogido una serie de precedentes judiciales en los cuales se hizo una interpretación jurídica en general, uniforme, por parte de los jueces. Al crearse precedentes judiciales de impecable factura técnica los jueces y particulares pueden guiarse por ellos y darle continuidad a una labor jurisprudencial básica.

Para este momento y esperamos que durante mucho tiempo, la integración de los Tribunales del Trabajo se ha basado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo articulado ha creado mecanismos jurídicos para facilitar la resolución de los conflictos obrero-patronales, bajo la perspectiva de lo que se denomina el derecho de acceso a la justicia, para que toda persona haga valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente. (artículo 26). La norma antes citada, establece lo que se denomina una justicia accesible, transparente, independiente, sin dilaciones indebidas, sin formalismos ni reposiciones inútiles.

Al establecerse que Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de derecho y de justicia, la ley encuentra un campo propicio para que los justiciables, amparados en el procedimiento, puedan hacer efectivos sus derechos. El artículo 257 de la Constitución,



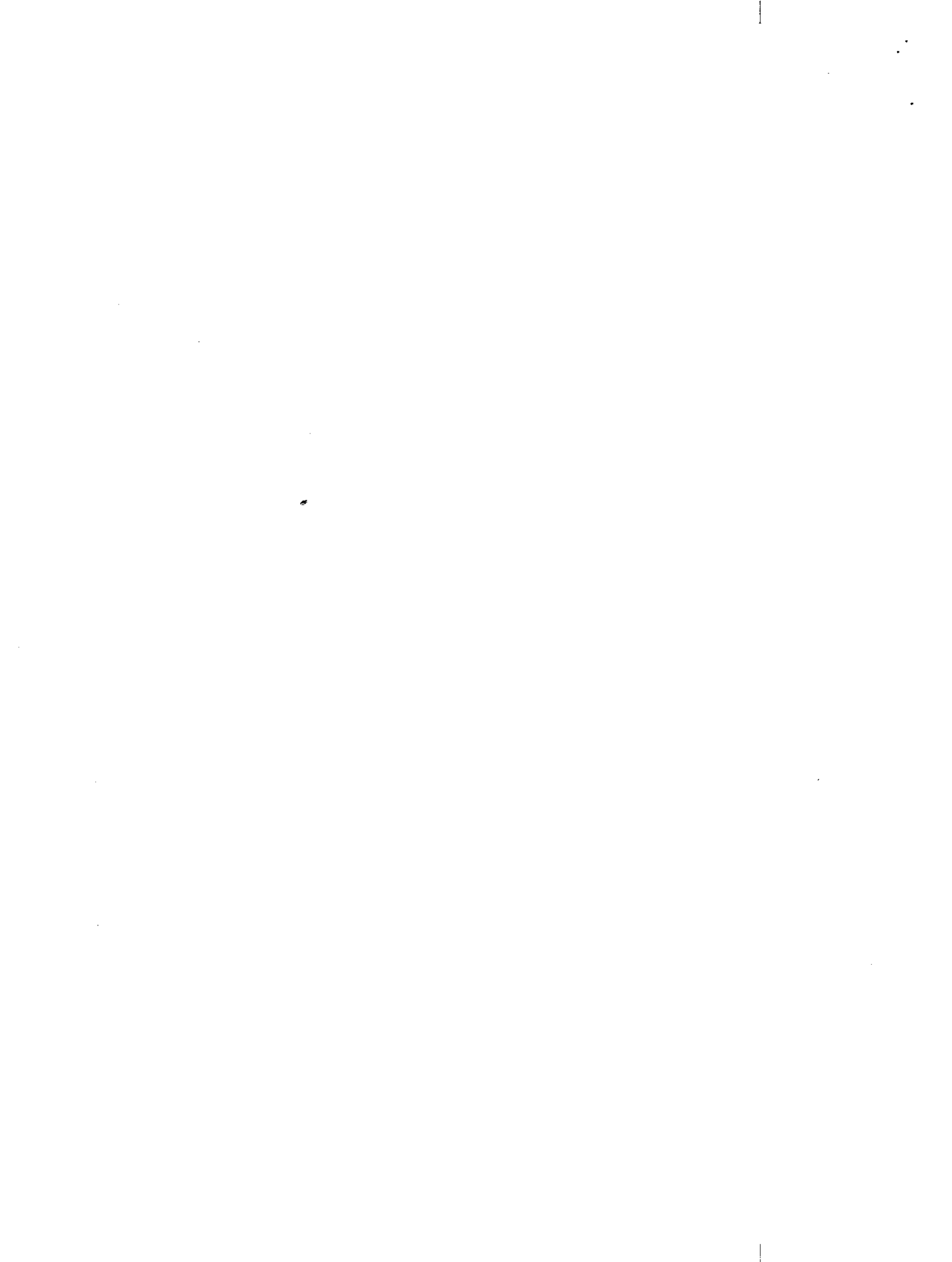
prevé que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Que la leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. Que no se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

En el artículo 258, el constituyente, abrió el camino para el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualquier otro medio alternativo para la solución de conflictos. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el artículo 129, da entrada a la disposición citada en último lugar, cuando consagra la denominada audiencia preliminar, que será en forma oral, privada y presidida personalmente por el juez de sustanciación, mediación y ejecución, con la asistencia de las partes o sus apoderados, y en cuyo texto no se admite la oposición de cuestiones previas. Es decir, que el avance constitucional, da a estos tribunales, como lo prevé la Ley, la oportunidad de aplicar un principio procedimental, como es la oralidad, consagrado en el artículo 3 de la referida Ley.

En cuanto a la Disposición Transitoria Cuarta, los constituyentes establecieron que dentro del primer año contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobaría una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que garantizaría el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora, en los términos previstos en la Constitución y en las leyes.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, aprobada por la Asamblea Nacional, acata en su integridad, el mandato constitucional, al establecer en su articulado que el juez orientará su actuación, en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

El procedimiento creado es fruto, en primera instancia, de un mandato constitucional. En segunda instancia, de la propia Ley Orgánica del Trabajo, que ha establecido algunos principios para acelerar los juicios laborales; en la jurisprudencia de los tribunales superiores del trabajo, y desde luego, de la experiencia y aporte de notables juristas especializados en derecho del trabajo, que han establecido criterios para aplicar las



Una vez vigente el presente Convenio, los Estados Parte de los convenios bilaterales o multilaterales inscritos en el Anexo IV determinarán las disposiciones más favorables de los mismos y lo comunicarán al Secretario General de la OISS.

CAPITULO 2

Determinación de la legislación aplicable

Artículo 9. *Regla general.*

Las personas a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetas exclusivamente a la legislación de seguridad social del Estado Parte en cuyo territorio ejerzan una actividad, dependiente o no dependiente, que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación de dicha legislación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 10. *Reglas especiales.*

A efectos de la determinación de la legislación aplicable, se establecen las siguientes reglas especiales:

- a) La persona que ejerza una actividad dependiente al servicio de una empresa con sede en el territorio de uno de los Estados Parte que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección o actividades similares y que sea trasladada para prestar servicios de carácter temporal en el territorio de otro

Artículo 7. Revalorización de las pensiones.

Si, como consecuencia del aumento del costo de la vida, de la variación del nivel de ingresos u otros motivos de adaptación, la legislación de un Estado Parte revaloriza o actualiza las prestaciones, aplicando una nueva cuantía o un determinado porcentaje, esa revalorización o actualización deberá aplicarse directamente a las prestaciones causadas al amparo del presente Convenio, teniendo en cuenta, en su caso, la regla de proporcionalidad establecida en el apartado 1 b) del artículo 13.

Artículo 8. Relaciones entre el presente Convenio y otros instrumentos de coordinación de seguridad social.

El presente Convenio tendrá plena aplicación en todos aquellos casos en que no existan convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social vigentes entre los Estados Parte.

En los casos en que sí existan convenios bilaterales o multilaterales se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario.

Cada Estado Parte informará a la Secretaría General Iberoamericana, a través del Secretario General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), los convenios bilaterales y multilaterales que están vigentes entre ellos, la cual procederá a registrarlos en el Anexo IV de este Convenio.

Artículo 5. *Totalización de los períodos.*

Salvo disposición en contrario del presente Convenio, la Institución Competente de un Estado Parte cuya legislación condicione la admisión a una legislación, la adquisición, la conservación, la duración o la recuperación del derecho a las prestaciones, el acceso o la exención del seguro obligatorio o voluntario, al requisito de haber cubierto determinados períodos de seguro, de cotización o de empleo, tendrá en cuenta, si fuese necesario, los períodos de seguro, de cotización o de empleo acreditados por la legislación de cualquier otro Estado Parte, como si se tratara de períodos cubiertos bajo la legislación que dicha Institución aplica y siempre que no se superpongan.

Artículo 6. *Conservación de los derechos adquiridos y pago de prestaciones en el extranjero.*

1. Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, las prestaciones económicas referidas en el artículo 3 reconocidas por la Institución Competente de un Estado Parte, no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención, excepto las que, en su caso, se deriven de los costos de transferencia, por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el territorio de otro Estado Parte, y se le harán efectivas en este último.
2. Las prestaciones reconocidas por aplicación de este Convenio a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

4. El Convenio no se aplicará a los regímenes no contributivos, ni a la asistencia social, ni a los regímenes de prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias.
5. Dos o más Estados Parte del presente Convenio podrán ampliar el ámbito objetivo del mismo, extendiéndolo a prestaciones o regímenes excluidos en principio. Los acuerdos bilaterales o multilaterales mediante los que se proceda a esa extensión y los efectos de la misma se inscribirán en el Anexo III.

Las reglas correspondientes a los regímenes y/o prestaciones que hayan sido objeto de extensión, conforme a lo previsto en el apartado anterior, afectarán únicamente a los Estados que las hayan suscrito, sin que surtan efectos para los demás Estados Parte.

Artículo 4. *Igualdad de trato.*

Las personas a las que, conforme a lo establecido en el artículo 2, sea de aplicación el presente Convenio, tendrán derecho a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones establecidas en la legislación del Estado Parte en que desarrollen su actividad, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Convenio.

Artículo 2. *Campo de aplicación personal.*

El presente Convenio se aplicará a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes.

Artículo 3. *Campo de aplicación material.*

1. El presente Convenio se aplicará a toda la legislación relativa a las ramas de seguridad social relacionadas con:
 - a) las prestaciones económicas de invalidez;
 - b) las prestaciones económicas de vejez;
 - c) las prestaciones económicas de supervivencia; y,
 - d) las prestaciones económicas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional.

Las prestaciones médicas previstas en las legislaciones de los Estados Parte quedan excluidas del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 del presente artículo.

2. El presente Convenio se aplicará a los regímenes contributivos de seguridad social, generales y especiales. No obstante, estos últimos podrán ser exceptuados siempre que se incluyan en el Anexo I.
3. El presente Convenio no será de aplicación a las prestaciones económicas reseñadas en el Anexo II, que bajo ninguna circunstancia podrá incluir alguna de las ramas de seguridad social señaladas en el apartado 1 de este artículo.

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Parte que intervenga en la aplicación del Convenio y en la información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados del mismo. Se relacionarán en el Acuerdo de Aplicación.

k) "*Pensión*", prestación económica de larga duración prevista por las legislaciones mencionadas en el artículo 3 de este Convenio.

l) "*Períodos de seguro, de cotización, o de empleo*", todo período definido como tal por la legislación bajo la cual ha sido cubierto o se considera como cubierto, así como todos los períodos asimilados, siempre que sean reconocidos como equivalentes a los períodos de seguro por dicha legislación.

m) "*Prestaciones económicas*", prestación pecuniaria, pensión, renta, subsidio o indemnización, previstas por las legislaciones mencionadas en el artículo 3 de este Convenio, incluido todo complemento, suplemento o revalorización.

n) "*Residencia*", el lugar en que una persona reside habitualmente.

2. Los demás términos o expresiones utilizadas en el Convenio tienen el significado que les atribuya la legislación aplicable.

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

- c) "*Autoridad Competente*" para cada Estado Parte, la autoridad que, a tal efecto, designen los correspondientes Estados Parte y que como tal sea consignada en el Acuerdo de Aplicación.
- d) "*Comité Técnico Administrativo*" el órgano señalado en el Título IV.
- e) "*Familiar beneficiario o derechohabiente*", las persona definida o admitida como tal por la legislación en virtud de la cual se otorguen las prestaciones.
- f) "*Funcionario*", la persona definida o considerada como tal por el Estado del que dependa la Administración o el Organismo que la ocupe.
- g) "*Institución Competente*", el Organismo o la Institución responsable de la aplicación de las legislaciones mencionadas en el artículo 3. Se relacionarán en el Acuerdo de Aplicación.
- h) "*Legislación*", las leyes, reglamentos y demás disposiciones de Seguridad Social vigentes en el territorio de cada uno de los Estados Parte.
- i) "*Nacional*", la persona definida como tal por la legislación aplicable en cada Estado Parte.
- j) "*Organismo de Enlace*", el Organismo de coordinación e información entre las Instituciones Competentes de los Estados

Estados Iberoamericanos, con el objetivo de que puedan disfrutar de los beneficios generados con su trabajo en los países receptores.

Han convenido lo siguiente:

TITULO I

REGLAS GENERALES Y DETERMINACION DE LA LEGISLACION APLICABLE

CAPITULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Definiciones.*

1. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, los términos y expresiones que se enumeran en este artículo tendrán el siguiente significado:

- a) "*Actividad por cuenta ajena o dependiente*", toda actividad o situación asimilada que sea considerada como tal por la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en el que se ejerza o se cause la situación asimilada.
- b) "*Actividad por cuenta propia o no dependiente*", toda actividad o situación asimilada que sea considerada como tal por la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en el que se ejerza tal actividad o se cause la situación asimilada.

Los Estados Partes en el presente Convenio:

CONSIDERANDO que el trabajo es uno de los factores esenciales en el fortalecimiento de la cohesión social de las naciones y que las condiciones de seguridad social tienen una dimensión muy importante en el desarrollo del trabajo decente.

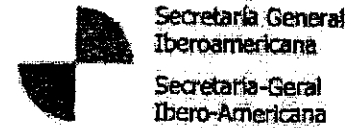
CONSTATANDO que el proceso actual de globalización conlleva nuevas y complejas relaciones entre los distintos Estados que implican, entre otros, una creciente interdependencia entre países y regiones como consecuencia del movimiento más fluido de bienes, servicios, capitales, comunicaciones, tecnologías y personas.

RECONOCIENDO que este proceso, tanto a escala global como a nivel regional, conlleva en el ámbito socio-laboral una mayor movilidad de personas entre los diferentes Estados.

TENIENDO en cuenta que la realidad presente aconseja promover fórmulas de cooperación en el espacio Internacional que abarquen distintas actividades y, en especial, la protección social en la Comunidad Iberoamericana, en la que existe un amplio acervo común de carácter cultural, económico y social.

CONVENCIDOS de que esta realidad requiere también políticas sociales y económicas adecuadas que se manifiestan, entre otras, en la necesidad de que el proceso de globalización vaya acompañado de medidas tendientes a promover la coordinación normativa en materia de protección social que, sin alterar los respectivos sistemas nacionales, permitan garantizar la igualdad de trato y los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores migrantes y de las personas dependientes de ellos.

AFIRMANDO la urgencia de contar con un instrumento de coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones que garantice los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes



CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL



instituciones de la ley en el ámbito procesal. Muchos de los avances de la nueva legislación, tienen su base en ese trabajo que nos precedió.

El paso más importante que se ha dado es el relativo al establecimiento de la oralidad en la jurisdicción laboral. Esta es una oralidad que se basa en experiencias del derecho comparado, que nos ha permitido elaborar un trabajo destinado a balancear entre el sistema escrito en el Código de Procedimiento Civil y la oralidad.

Baste con citar *La Oralidad y las Pruebas en el Proceso Civil*, de Mauro Capeletti, publicado en 1972. Muchos juristas han estudiado el tema de la oralidad y la escritura, quienes recalcan que no puede ser un sistema enteramente oral porque sería defectuoso, y tampoco escrito porque es lo que tenemos con las consecuencias conocidas.

Para el profesor mauro Capeletti, cuyo trabajo fue presentado en el Octavo Congreso Internacional de Derecho Comparado, el tema se había iniciado en el Tercer Congreso en Londres, en 1950, por intermedio de la Academia Internacional de Derecho Comparado. En esa ocasión el objetivo fue estudiar la forma escrita u oral como elementos del procedimiento.

Posteriormente este tema fue circunscribiéndose al denominado procedimiento escrito y procedimiento oral. Lo significativo de estos Congresos, es que se había venido tratando el tema antes del año citado, por juristas como Chiovenda, que de hecho ya tenía una obra y había dictado conferencias sobre la materia. Ese estudio continuó en el tiempo, y es por esta razón que lentamente ha tomado distancia. Muchos juristas miran hacia el sistema anglosajón con una experiencia oral, y otros miran hacia Europa, en búsqueda de una solución para los problemas del juicio civil. El hecho es que nos hemos basado en esta experiencia de derecho comparado para lograr integrar esas experiencias. Los aportes de Mauro Capeletti son relevantes, porque habiendo tratado temas en profundidad, sin embargo, su estilo sencillo permite comprender la oralidad como aporte para la solución de conflictos.



La Ley Orgánica Procesal, ha tomado de ese proceso teórico la idea central. Es un proceso no enteramente oral. Desde la presentación de la demanda hasta la sentencia la oralidad está presente, pero la escritura respalda la misma desde el inicio del proceso hasta su culminación.

Las tendencias modernas son partidarias de la validez de la oralidad. El tiempo transcurrido bajo la vigencia del sistema escrito de algún modo se ha matizado con la oralidad.

ADMISIÓN DE LA DEMANDA

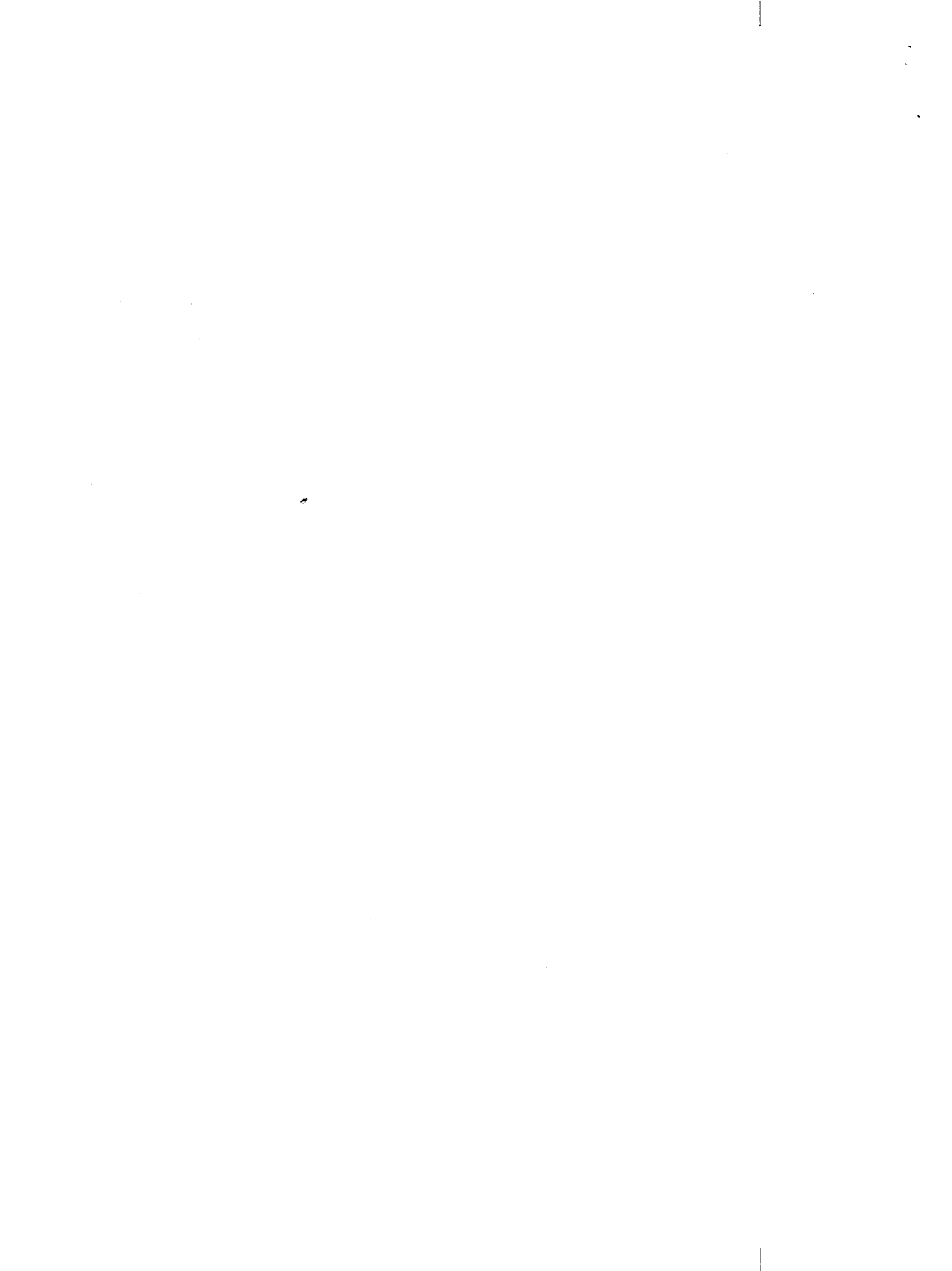
El Juez de Sustanciación, mediación y Ejecución del Trabajo, debe comprobar si el libelo cumple con los requisitos exigidos, previsto en el artículo 123, procede a admitir la demanda, dentro de los 2 días hábiles siguientes a su recibo.

El juez debe ordenar al solicitante, con apercibimiento de perención, que corrija el libelo de la demanda, dentro del lapso de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de la notificación, que a tal fin se le practique.

En todo caso, dice la norma, la demanda deberá ser admitida o declarada inadmisibile dentro de los 5 días hábiles siguientes al recibo del libelo por el tribunal que conoce de la causa. Esta decisión deberá ser publicada el mismo día en que se verifique la admisión.

De la negativa de la admisión de la demanda se dará apelación en ambos efectos. Recibido el expediente por el Tribunal Superior, tiene 5 días para decidirla en forma oral. Contra esta decisión será admisible el recurso de casación, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley. En todo caso, si no compareciera el demandante en la audiencia fijada por el Tribunal, se entenderá que desistió de la apelación intentada.

El trámite de la admisión de la demanda ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, y ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, permite, en un



primer nivel, examinar los requisitos formales de la demanda. Se observa que este juez debe examinar el libelo y expresarle al demandante que corrija él mismo. Estas correcciones pueden referirse a la competencia del tribunal por razón del territorio, de la materia, o bien a posibles ambigüedades en el texto u oscuridad que imposibiliten el conocimiento de la causa. Además, es posible que se intenten pretensiones infundadas o carentes de elementos para poder realizar el trámite ante el Tribuna.

NOTIFICACIÓN

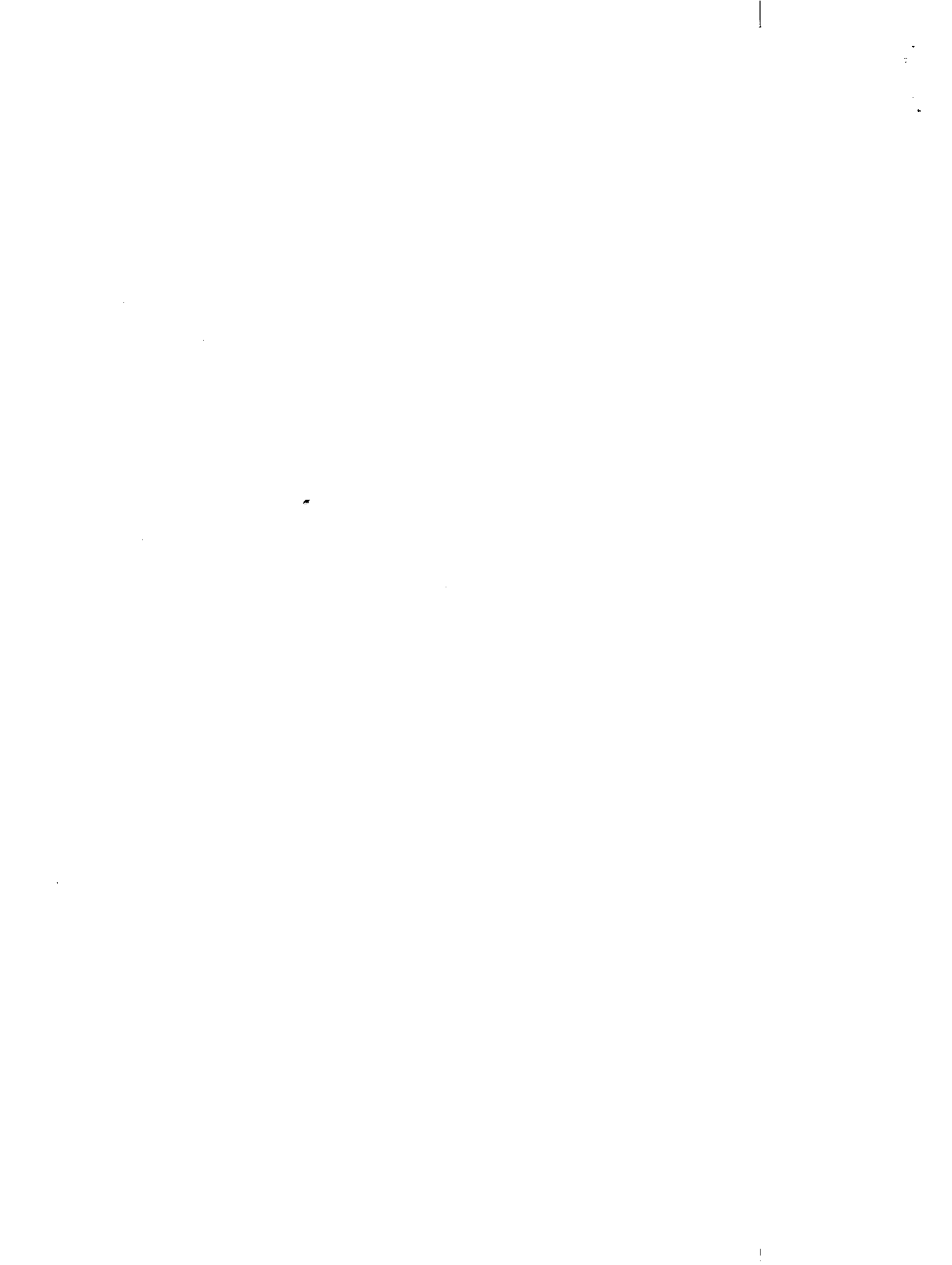
La notificación de acuerdo con la Ley, está prevista mediante un cartel que se fijará por el Alguacil a las puertas de la empresa. Tiene por objeto llamar al demandado ante el juez para que de contestación a las pretensiones del actor.

El procedimiento de notificación es más simple que el de citación. Sin embargo, la Ley asume otras formas de comparecencia del demandado ante el tribunal. Una de esas formas es la comparecencia del demandado ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo. La otra forma es la notificación del demandado por los medios electrónicos de los cuales disponga el tribunal. Para tal forma de notificación se está invocando la Ley Sobre Mensajes de datos y Firmas Electrónicas en todo lo que sea aplicable. Es un deber del juez, dejar constancia en el expediente que efectivamente se materializó la notificación del demandado.

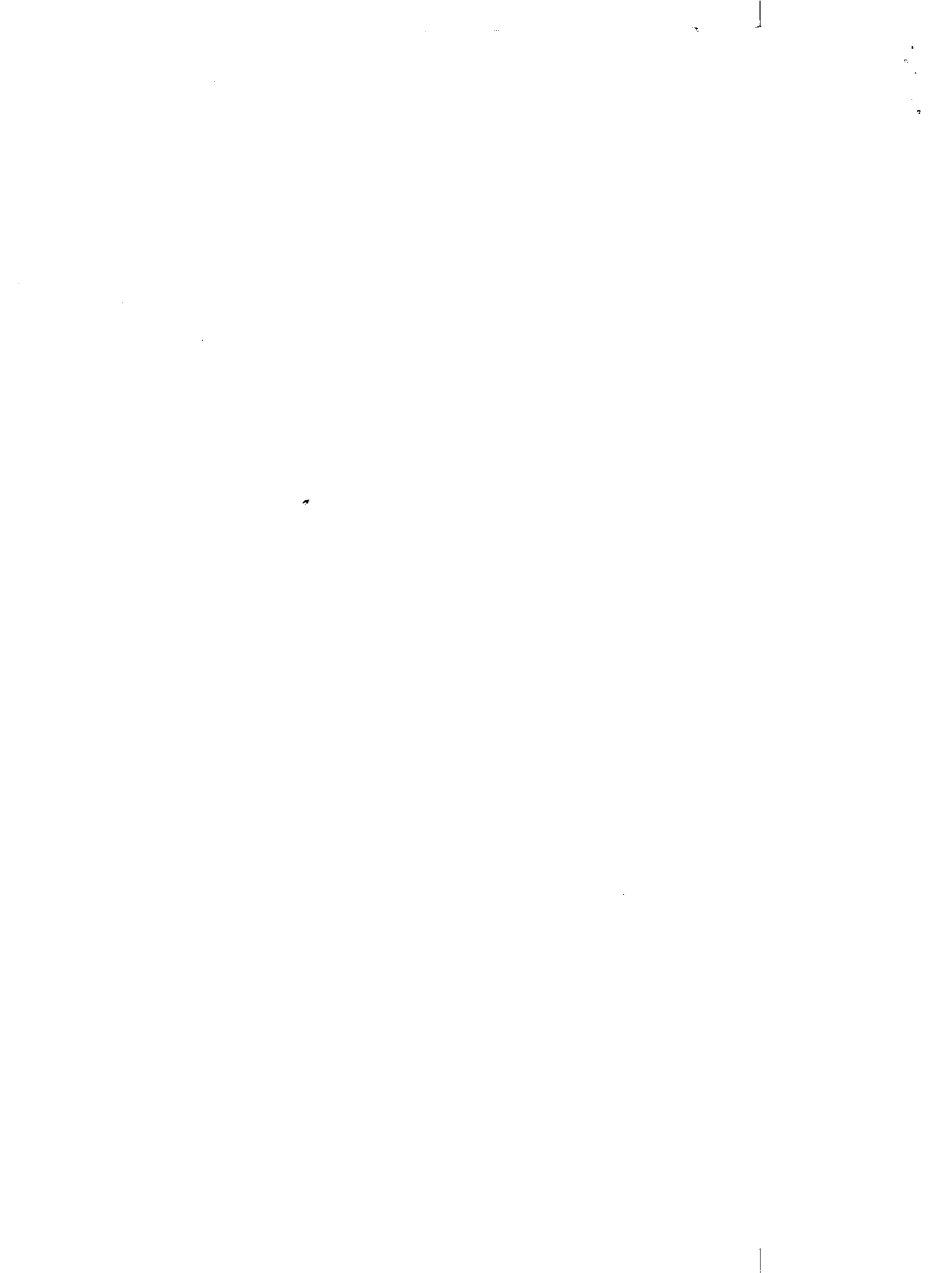
A partir de la notificación anteriormente referida, comenzará a correr el lapso para la comparecencia de las partes a la audiencia preliminar. Esta modalidad está inspirada en la jurisprudencia de la Sala Constitucional y de otros sistemas judiciales que consideran válida la notificación.

La Ley también prevé que la notificación puede gestionarse por el propio demandante o por su apoderado mediante cualquier Notario Público de la jurisdicción del tribunal. La Ley admite la notificación por correo certificado con aviso de recibo. En este caso, se practicará en su oficina o en el lugar donde ejerce el demandado su comercio o industria.

En autos debe constar la labor del Alguacil dejando constancia en el expediente.



Según el autor mexicano Alberto Trueba Urbina (Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5ª Edición actualizada, editorial Porrúa, S.A. Pág. 210 y siguientes); "Las acciones de los trabajadores tienen una mayor amplitud por su naturaleza social, pues orientan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tutelar el ejercicio de derechos laborales, inclusive para la reivindicación de los derechos de los proletarios y para suplir cualquier deficiencia en su dinámica, como la Suprema Corte de Justicia esta facultada para suplir las deficiencias de las quejas de obreros y campesinos, de acuerdo con el artículo 107, fracción 2a de la Constitución Política, aunque sólo en señaladas ocasiones haga uso de esta facultad por ser el órgano supremo de la Jurisdicción Burges".



COMISION DE ASUNTOS LABORALES, PREVISION SOCIAL Y ASUNTOS JURIDICOS.

TEMA: CONVENIOS RECIPROCOS DE SEGURIDAD SOCIAL IBEROAMERICANOS.

Texto de la declaración a presentar a la Junta Directiva para su traslado a la Asamblea Anual del Parlamento Latinoamericano.

Visto: Lo tratado y resuelto en sucesivas reuniones (Salamanca 2005, Montevideo 2006 y Santiago de Chile 2007) de las cumbres presidenciales iberoamericanas, por los primeros mandatarios de Latinoamérica y sus pares de España y Portugal sobre CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL IBEROAMERICANO.

Considerando:

- 1) Que en esta segunda mitad de la primera década del siglo XXI, América Latina está atravesando un indudable período de desarrollo a partir de un crecimiento económico, crecimiento que debemos intentar generalizar, transformarlo en sostenido y sustentable y agregarle mayor cohesión y justicia social, tendientes a la participación social de ese crecimiento económico, a reducir las desigualdades existentes y a favorecer especialmente a sectores de la población más desprotegidos.
- 2) Que en estos momentos, por el proceso de globalización que conlleva nuevas y complejas relaciones e interdependencias entre los distintos Estados, se desarrolla un movimiento más intenso de bienes, servicios, capitales, comunicaciones tecnológicas y personas.

Por ello se vuelve de capital importancia atender el fenómeno de las migraciones intra y extra regionales, puesto que en ellas radican buena parte de las vulnerabilidades sociales, producto de las injusticias distributivas que condicionan o postergan un efectivo desarrollo humano.

Reconociendo:

- 1) Que en ese contexto se entiende que los sistemas de Seguridad Social, como eje fundamental de las políticas de cohesión y protección social, deben jugar un importante rol de prevención de los riesgos sociales de explotación, exclusión y discriminación.
- 2) Que por ello los sistemas de Seguridad Social de nuestros países latinoamericanos deben tender, en la medida de lo posible, a la extensión progresiva de sus coberturas a todos los residentes en cada país, perfeccionando los mecanismos de protección social existentes, fundamentalmente a los sectores de población más vulnerables. Para ello entendemos como un objetivo prioritario de la Seguridad Social un proceso de ampliación de su ámbito subjetivo de aplicación, que haga posible en el menor plazo, la universalización de la protección social, ampliando las condiciones de accesibilidad a la misma.



- 3) Que, especialmente en el tema de las migraciones consideramos que la exclusión de esta cobertura de la Seguridad Social a ciudadanos que residen y trabajan en un país diferente al de su nacionalidad, además de ser socialmente injusta, lo que ya justificaría por sí solo su rechazo, fomenta la informatización de la economía y dificulta gravemente la cohesión e inclusión social.

Por ello creemos que es necesario instrumentar medidas que fomenten la economía formal y desincentiven la informalización de los mercados de trabajo (evitando que perjudique la creación de empleos genuinos y dignos que sigue siendo la mejor política social) la que genera desprotección ante la explotación, pobreza y marginalidad creciente, haciendo posible, a través de un proceso adecuado que la atención de los trabajadores migrantes, sector de alto riesgo de la informatización y consecuente explotación.

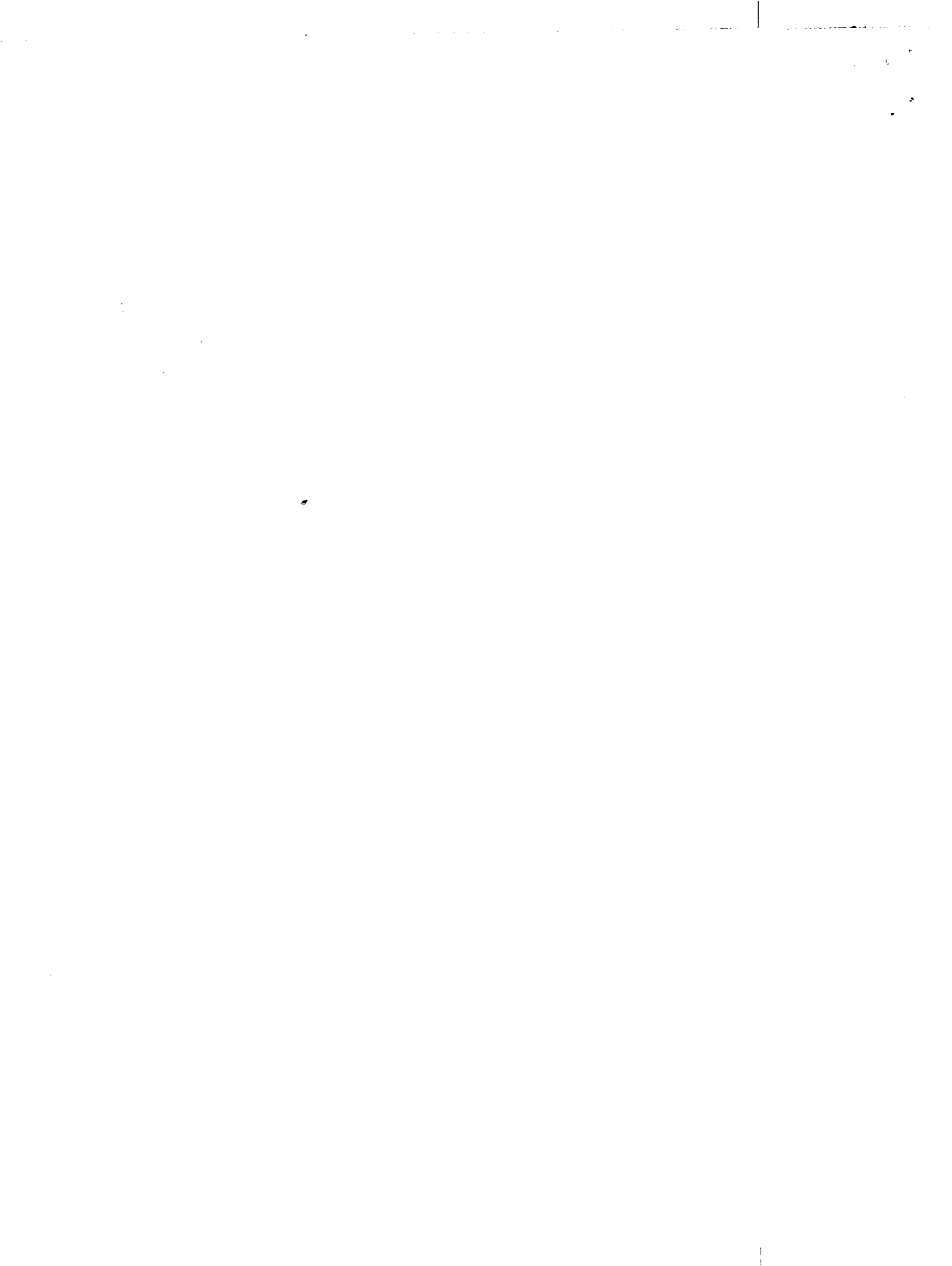
Afirmando:

- 1) Que los gobiernos y parlamentos de los países miembros del Parlatino deben considerar la ampliación de la actuación de los sistemas de Seguridad social en ámbitos distintos y complementarios de los tradicionales de la asistencia sanitaria y pensiones como son la prevención y protección de riesgos laborales y la reducción, la siniestralidad laboral con su elevado costo social, la atención de la discapacidad, la atención de los adultos mayores y, primordialmente, la atención con políticas activas de la niñez y la juventud socialmente vulnerable, porque allí radica la principal causa de la generación y multiplicación de la pobreza e indigencia.
- 2) Que los países latinoamericanos tienen una necesidad imperiosa de fomentar los contactos y el intercambio de experiencias y a la información entre los distintos sistemas y la cooperación entre todos ellos, para potenciar los efectos de las acciones emprendidas en los distintos campos de protección social mediante el aprovechamiento de las sinergias derivadas de la colaboración entre organismos e instituciones.
- 3) Que anteriormente se firmaron a nivel Iberoamericano otros convenios de Seguridad Social que nunca fueron ratificados

Por todo ello creemos que es un deber ineludible de los parlamentarios del Parlatino hacer los máximos esfuerzos en nuestros respectivos países para convertir en derecho positivo vigente las normas establecidas en el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, que fuera nuevamente ratificado por la voluntad política de los primeros mandatarios en la última reunión cumbre iberoamericana.

Teniendo en cuenta que:

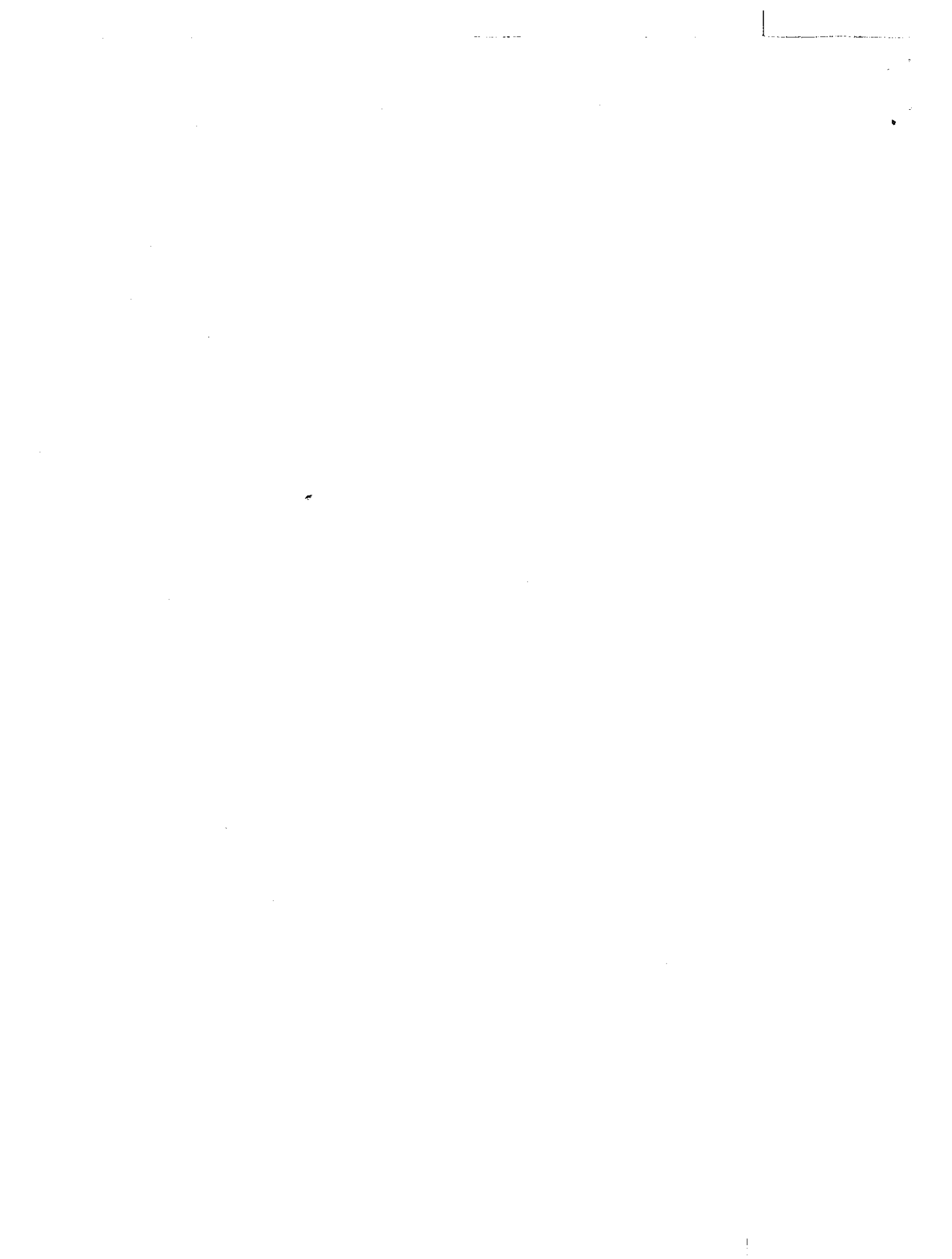
- 1) Este convenio se aplicará cuando esté debidamente ratificado por los Parlamentos nacionales respecto de las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes y a las prestaciones económicas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, previstos en los Sistemas contributivos de Seguridad Social, vigentes en los Estados miembros, pudiendo ampliarse respecto de otros derechos contenidos en los sistemas de Seguridad Social de todas o algunos de los estados miembros que así lo acuerden. Estos derechos se reconocerán a las personas que presten o hayan prestado servicio en cualquiera de los



Estados miembros, reconociéndoles los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados. Asimismo se incluirá a sus familiares beneficiarios y derechohabientes. Las prestaciones económicas de Seguridad Social acordadas en virtud de las disposiciones legales de los Estados miembros no podrán ser objeto de reducción, suspensión, extinción, descuentos, quitas, o gravámenes, fundados en el hecho que el beneficiario resida en otro de los Estados miembros.

La Asamblea Anual del Parlamento Latinoamericano Resuelve:

- 1) Exhortar a los respectivos gobiernos latinoamericanos a completar los pasos institucionales nacionales necesarios para la más rápida aprobación legal que permita la ratificación del convenio multilateral de Seguridad Social firmado por los ministros y máximos responsable de Seguridad Social en Iquique (Chile) el 6 de junio de 2007 y que fuera ratificado por los primeros mandatarios dentro de las Resoluciones de la XVII cumbre Iberoamericana.
- 2) Comprometer el máximo esfuerzo de los parlamentarios miembros del Parlatino para apoyar, facilitar y tramitar el tratamiento legislativo en los casos que esto sea necesario de forma de lograr una rápida ratificación por la totalidad de los Parlamentos miembros.



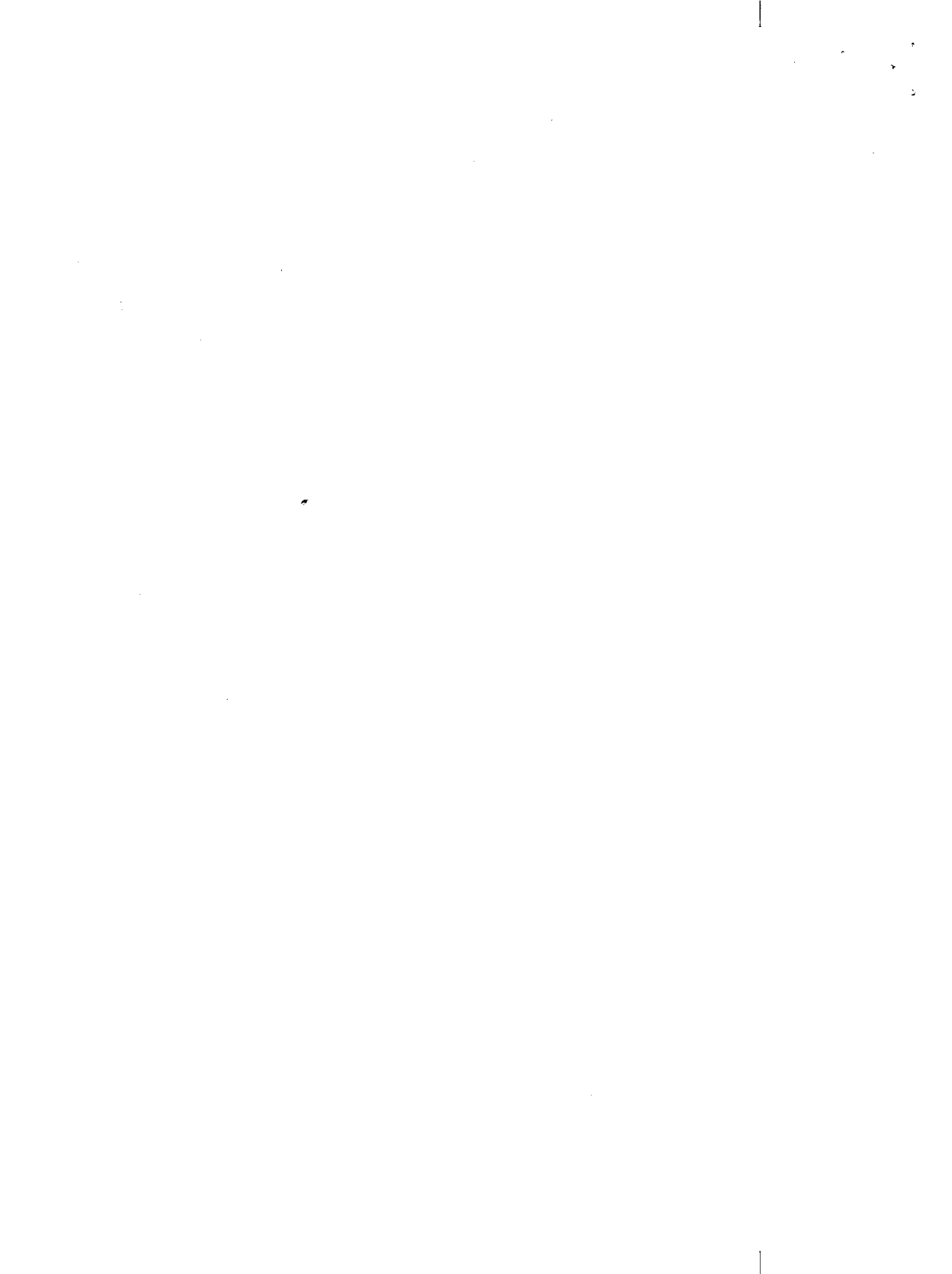
RESOLUCIÓN SOBRE EL CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Reunidos en la ciudad de Iquique, Chile, los días 5 y 6 de julio de 2007, los Ministros o sus Representantes o los Máximos Responsables de Seguridad Social en Iberoamérica firmantes del presente documento:

ACUERDAN:

- I. Aprobar el texto del Proyecto de Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social que se acompaña como Anexo, en idiomas español y portugués y que queda depositado en la Secretaría General Iberoamericana.
- II. Elevar el presente Acuerdo a la consideración de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno que tendrá lugar entre los días 8 y 10 de noviembre en Santiago, Chile.
- III. Someter a sus respectivos Gobiernos el texto aprobado, para su consideración y, en su caso, firma y ratificación conforme a las normas internas de cada país y su depósito en poder de la Secretaría General Iberoamericana a través de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 del mismo.
- IV. Proponer la inclusión en la Declaración Final de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno del siguiente texto:

"Que, en cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la XV y XVI Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y de Gobierno, adoptamos el texto del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social y nos comprometemos a impulsar los procedimientos internos para su pronta entrada



en vigor. Asimismo, instruir a nuestras delegaciones técnicas a que se reúnan a la brevedad con el fin de iniciar la negociación del Acuerdo de Aplicación".

Iquique, Chile, 6 de julio de 2007

ARGENTINA
Alfredo Conte-Grand

BRASIL
Luiz Marinho

COLOMBIA
Carlos Rodríguez

CUBA
Marcia Enríquez

EL SALVADOR
Carolina Avalos de Trigueros

MÉXICO
Mony De Swaan

BOLIVIA
Juan Alberto Nogales

CHILE
Oswaldo Andrade

COSTA RICA
Álvaro González

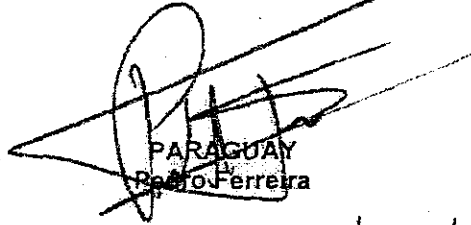
ECUADOR
Rubén Sylva

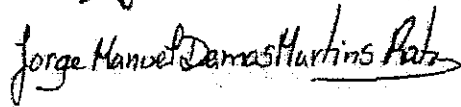
ESPAÑA
Octavio Granado

PANAMÁ
Miguel González

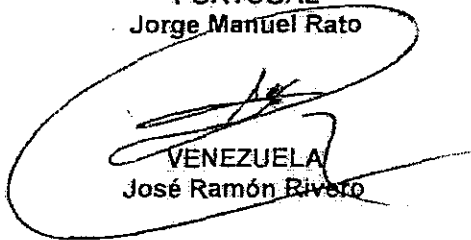
Esta firma manifiesta la
voluntad del Ministerio de la
Protección Social para
con el comercio, para lo cual
favorecerá los acuerdos en
el plazo acordado. No compe-
tente acciones del Estado
Colombiano

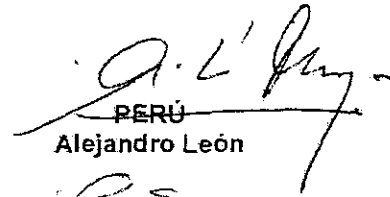



PARAGUAY
Pedro Ferreira



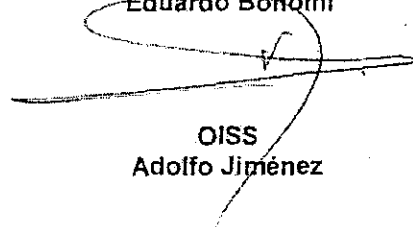
PORTUGAL
Jorge Manuel Rato

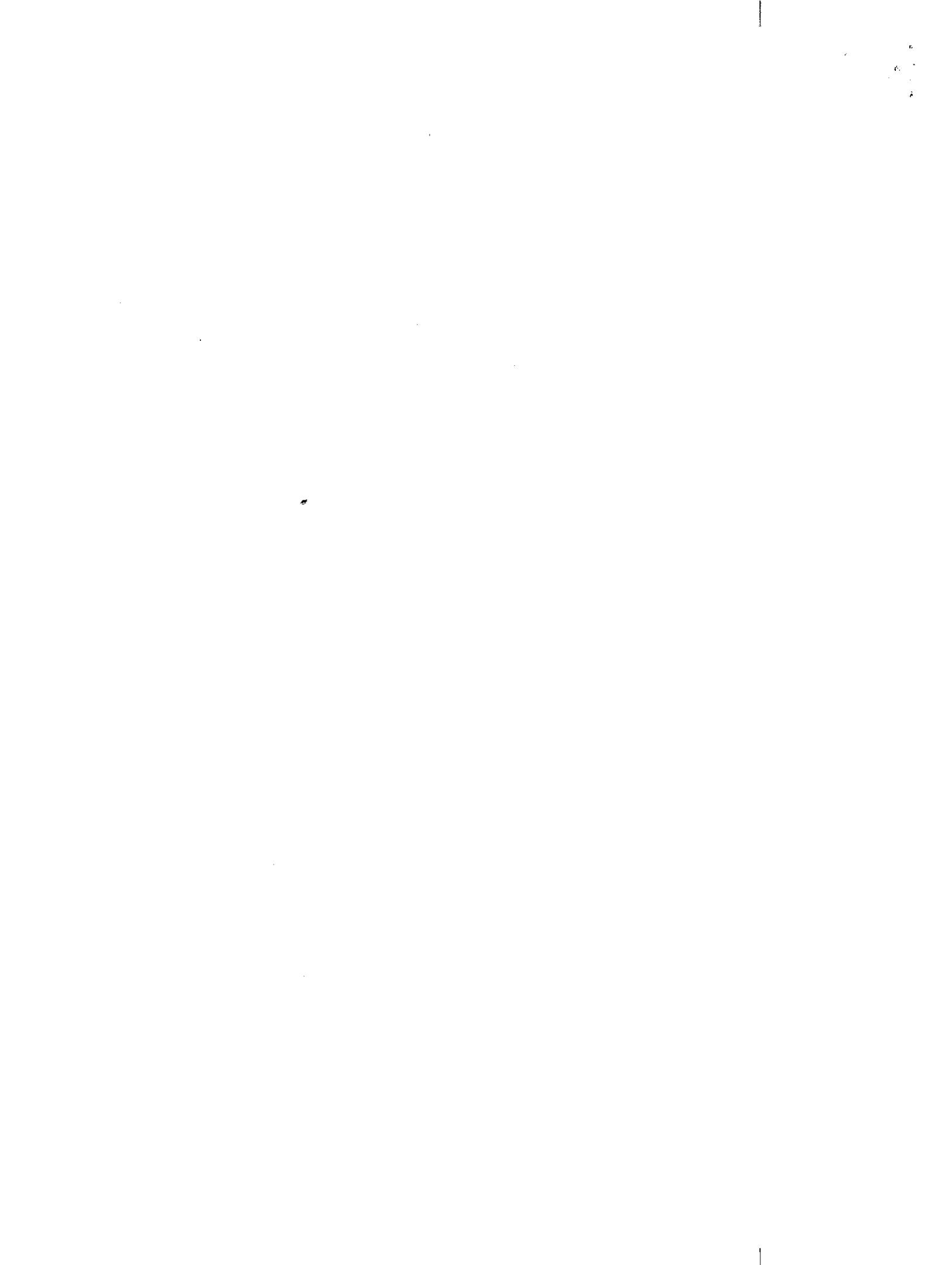

VENEZUELA
José Ramón Rivero


PERÚ
Alejandro León





URUGUAY
Eduardo Bonomi


OISS
Adolfo Jiménez




Estado Parte, continuará sujeta a la legislación del Estado Parte de origen hasta un plazo de doce meses, susceptible de ser prorrogado por un plazo similar, con carácter excepcional, previo consentimiento expreso de la Autoridad Competente del otro Estado Parte.

- 
- b) La persona que ejerza una actividad no dependiente que realice cualquiera de las actividades indicadas en el párrafo anterior en el territorio de un Estado Parte en el que esté asegurada y que se traslade para ejercer tal actividad en el territorio de otro Estado Parte, continuará sometida a la legislación del primer Estado, a condición de que la duración previsible del trabajo no exceda de doce meses y previa autorización de la Autoridad Competente del Estado de origen.



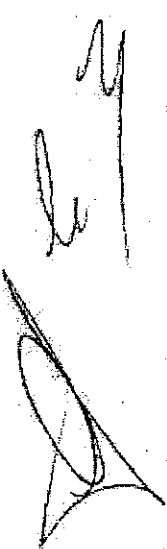

Los Estados Partes, en forma bilateral, podrán ampliar la lista de actividades sujetas a la presente regla especial, debiendo comunicarlo al Comité Técnico Administrativo.

- 
- c) El personal itinerante al servicio de empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en el territorio de dos o más Estados Parte, estará sujeto a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio tenga la empresa su sede principal.

- d) Una actividad dependiente o no dependiente que se desarrolle a bordo de un buque en el mar, que enarbole el pabellón de un Estado Parte, será considerada como una actividad ejercida en dicho Estado Parte.

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Sin embargo, el trabajador que ejerza una actividad dependiente a bordo de un buque que enarbole el pabellón de un Estado Parte y que sea remunerado por esta actividad por una empresa o una persona que tenga su sede o su domicilio en otro Estado Parte, estará sujeto a la legislación de este último Estado Parte si reside en el mismo. La empresa o persona que abone la remuneración será considerada como empresario o empleador a efectos de la aplicación de la correspondiente legislación.

- 
- e) Los trabajadores con residencia en un Estado Parte que presten servicios en una empresa pesquera mixta constituida en otro Estado Parte y en un buque abanderado en ese Estado Parte, se considerarán pertenecientes a la empresa participante del país en el que residen y, por tanto, quedarán sujetos a su legislación de seguridad social, debiendo, la citada empresa, asumir sus obligaciones como empleador.
- f) Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga, reparación de buques y servicios de vigilancia en el puerto, estarán sometidos a la legislación del Estado Parte a cuyo territorio pertenezca el puerto.
- 
- g) Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares se regirán por lo establecido en las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 18 de abril de 1961, y sobre Relaciones Consulares de 24 de abril de 1963.

- h) Los funcionarios públicos de un Estado Parte, distintos a los que se refiere el apartado anterior y el personal asimilado, que se hallen destinados en el territorio de otro Estado Parte, quedarán sometidos a la legislación del Estado Parte al que pertenece la Administración de la que dependen.
- i) El personal administrativo y técnico y los miembros del personal de servicio de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de cada uno de los Estados Parte, que sean nacionales del Estado Parte acreditante y no tengan el carácter de funcionarios públicos, podrán optar entre la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la del otro Estado Parte.

La opción se ejercerá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de iniciación de trabajo en el territorio del Estado en el que desarrollen su actividad.

Las personas al servicio privado y exclusivo de los miembros de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, que sean nacionales del Estado Parte acreditante, tendrán el mismo derecho de opción regulado en el párrafo anterior.

- j) Las personas enviadas por un Estado Parte, en misiones de cooperación al territorio de otro Estado Parte, quedarán sometidas a la legislación del Estado que las envía, salvo que en los acuerdos de cooperación se disponga otra cosa.

Artículo 11. Excepciones

Dos o más Estados Parte, las Autoridades Competentes de esos Estados o los organismos designados por esas autoridades podrán establecer, de común acuerdo, excepciones a los artículos 9 y 10, en beneficio de determinadas personas o categorías de personas, siempre que las mismas aparezcan relacionadas en el Anexo V.

Artículo 12. Seguro voluntario.

En materia de pensiones, el interesado podrá ser admitido al seguro voluntario de un Estado Parte, incluso cuando esté obligatoriamente sometido a la legislación de otro Estado Parte, siempre que, con anterioridad, haya estado sometido a la legislación del primer Estado Parte por el hecho o como consecuencia del ejercicio de una actividad como trabajador dependiente o no dependiente y a condición de que dicha acumulación esté admitida en la legislación del primer Estado Parte.

TITULO II

DISPOSICIONES PARTICULARES PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE PRESTACIONES

CAPÍTULO 1

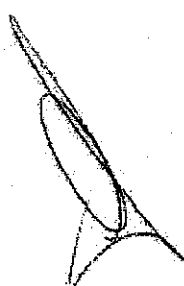

Prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia

Artículo 13. *Determinación de las prestaciones.*


1. Los períodos de seguro, de cotización o de empleo cumplidos en cualquiera de los Estados Parte serán considerados para el reconocimiento de las prestaciones por invalidez, vejez y supervivencia, en las siguientes condiciones:
 - a) Cuando se reúnan las condiciones requeridas por la legislación de uno o varios Estados Parte para tener derecho a las prestaciones, sin que sea necesario recurrir a la totalización de períodos prevista en el artículo 5, la Institución o Instituciones Competentes reconocerán la prestación conforme a lo previsto en dicha legislación, considerando únicamente los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos en ese Estado Parte, sin perjuicio de que el interesado pueda solicitar la totalización de los períodos cumplidos bajo otras legislaciones, en cuyo caso se aplicará el apartado siguiente.
 - b) Cuando considerando únicamente los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos en un Estado Parte no se

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

alcance el derecho a las prestaciones, el reconocimiento de éstas se hará totalizando los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en otros Estados Parte.



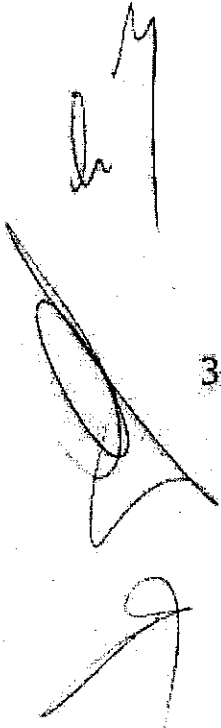
En este supuesto, la Institución Competente determinará, en primer lugar, el importe de la prestación a la que el beneficiario tendría derecho como si todos los períodos totalizados se hubieran cumplido íntegramente bajo su propia legislación (prestación teórica) y a continuación, establecerá el importe real de la prestación aplicando a dicho importe teórico la proporción existente entre la duración de los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos, antes de producirse la contingencia, bajo la legislación del Estado Parte y los períodos totalizados (prestación real).

- 
2. Si la legislación de un Estado Parte condiciona el reconocimiento, la conservación o la recuperación del derecho a prestaciones a que el interesado estuviera asegurado en el momento en el que éstas se generan, este requisito se entenderá cumplido cuando el interesado estuviera asegurado según la legislación o percibiera una pensión basada en sus propios períodos de seguro en otro Estado Parte. Para el reconocimiento de pensiones de supervivencia se tendrá en consideración, de ser necesario, si el sujeto causante estaba asegurado o percibía pensión de otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte exigiera, para reconocer el derecho a una prestación, que se hayan cumplido períodos de

seguro, cotización o empleo en un tiempo determinado, inmediatamente anterior al momento de causarse la prestación, tal condición se considerará cumplida cuando el interesado acredite la existencia de tales períodos en un tiempo inmediatamente anterior al de reconocimiento de la prestación en otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte condiciona el derecho a la concesión de determinados beneficios al cumplimiento de períodos de seguro, cotización o empleo en una profesión o empleo determinados, para el reconocimiento de tales prestaciones o beneficios se tendrán en cuenta los períodos cumplidos en otro Estado Parte en una profesión o empleo similares.

- 
3. Si la duración total de los períodos de seguro, cotización o empleo, una vez totalizados, es superior al período máximo requerido por la legislación de alguno de los Estados Parte para la obtención de una prestación completa, la Institución Competente de ese Estado Parte considerará el citado período máximo en lugar de la duración total de los períodos totalizados, a efectos del cálculo previsto en el apartado 1. b) de este artículo. Lo dispuesto anteriormente no será aplicable en el supuesto de prestaciones cuya cuantía no esté en función de los períodos de seguro, cotización o empleo.
 4. Si la legislación de un Estado Parte establece que, a efectos de la determinación de la cuantía de la prestación, se tomen en consideración ingresos, cotizaciones, bases de cotización, retribuciones o una combinación de estos parámetros, la base de cálculo de la prestación se determinará tomando en consideración,

únicamente, los ingresos, cotizaciones, bases de cotización o retribuciones correspondientes a los períodos de seguro, de cotización o empleo acreditados en el Estado Parte de que se trate.


5. Las cláusulas de reducción, suspensión o retención previstas por la legislación de un Estado Parte en el caso de perceptores de pensión que ejercieran una actividad laboral, serán aplicables aunque dicha actividad se ejerza en el territorio de otro Estado Parte.

Artículo 14. *Períodos inferiores a un año.*

1. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando la duración total de los períodos de seguro, cotización o empleo, cumplidos bajo la legislación de un Estado Parte no alcance a un año y, con arreglo a la legislación de ese Estado Parte, no se adquiriera derecho a prestaciones económicas, la Institución Competente de dicho Estado Parte no reconocerá prestación económica alguna por el referido período.
2. Los períodos citados se tendrán en cuenta, si fuera necesario, por las Instituciones Competentes de los demás Estados Parte para el reconocimiento del derecho y la determinación de la cuantía de la pensión según su propia legislación.
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando los períodos acreditados en cada uno de los Estados Parte fueran inferiores a un año, pero totalizando los mismos fuera posible adquirir el derecho a prestaciones bajo la legislación de uno o varios

Estados Partes, deberá procederse a su totalización, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12, apartado 1. b)

Artículo 15. *Cuantías debidas en virtud de períodos de seguro voluntario.*

- 
1. Los períodos de seguro voluntario acreditados por el trabajador en virtud de la legislación de un Estado Parte se totalizarán, si fuera necesario, con los períodos de seguro obligatorio o voluntario, cubiertos en virtud de la legislación de otro Estado Parte, siempre que no se superpongan.
 2. Cuando coincidan en el tiempo períodos de seguro obligatorio con períodos de seguro voluntario, se tendrán en cuenta los períodos de seguro obligatorio. Cuando coincidan en el tiempo dos o más períodos de seguro voluntario, acreditados en dos o más Estados Parte, cada Estado tendrá en cuenta los cumplidos en su territorio.
 3. No obstante, una vez calculada la cuantía teórica así como la real de la prestación económica, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13, la cuantía efectivamente debida será incrementada por la Institución Competente en la que se hayan cumplido los períodos de seguro voluntario en el importe que corresponda a dichos períodos de seguro voluntario que no hayan sido computados, de acuerdo con su legislación interna.
 4. Cuando en un Estado Parte no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos, se

presumirá que dichos períodos no se superponen con los períodos de seguro cumplidos en otros Estados Parte.

CAPÍTULO 2

Coordinación de regímenes y legislaciones basados en el ahorro y la capitalización.

Artículo 16. Régimen de prestaciones.

1. Cuando se trate de regímenes de capitalización individual, los afiliados a la Entidad Administradora de Fondos de Pensiones o institución similar financiarán sus pensiones con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, en los términos establecidos en la legislación del Estado Parte de que se trate.

Si, de acuerdo a la legislación de un Estado Parte en el que se liquide la pensión se garantiza una pensión mínima, cuando la pensión generada con el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual fuera insuficiente para financiar pensiones de una cuantía al menos igual al de la citada pensión mínima, la institución competente del Estado Parte en el que se liquide la pensión procederá a la totalización de los períodos cumplidos en otros Estados Parte, de acuerdo al artículo 5, para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez en la proporción que corresponda, calculada de conformidad a lo dispuesto por el artículo 13. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de supervivencia.

2. Los trabajadores que se encuentren afiliados a un sistema de pensiones de capitalización individual correspondiente a un Estado Parte, podrán aportar voluntariamente en dicho sistema cotizaciones previsionales, siempre que la legislación nacional de aquél lo permita y durante el tiempo que residan en otro Estado Parte, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de este último Estado relativa a la obligación de cotizar.

Artículo 17. *Transferencia de fondos*

Los Estados Parte en los que estén vigentes regímenes de capitalización individual podrán establecer mecanismos de transferencia de fondos a los fines de la percepción de prestaciones por invalidez, vejez o muerte.

CAPÍTULO 3

Prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional

Artículo 18. *Determinación del derecho a prestaciones.*

El derecho a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será determinado de acuerdo con la legislación

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

del Estado Parte a la que el trabajador se hallase sujeto en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

TÍTULO III

MECANISMOS DE COOPERACIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 19. *Exámenes médico-periciales.*

1. A requerimiento de la Institución Competente, los reconocimientos médicos previstos por la legislación de un Estado Parte, a efectos del acceso o mantenimiento de las correspondientes prestaciones de seguridad social, podrán ser efectuados en cualquier otro Estado Parte por la institución del lugar de residencia del solicitante o del beneficiario de las prestaciones, teniendo esta institución derecho a que se reembolsen los costos que le irrogó efectuar dichos exámenes, por parte de los obligados a su financiamiento.
2. Tales reconocimientos médicos serán financiados, en los términos que establezca el Acuerdo de Aplicación, por la Institución Competente del Estado Parte que solicitó los exámenes y/o, si así lo determina la legislación interna, por el solicitante o beneficiario, para lo cual, la Institución Competente del Estado Parte que solicitó la evaluación médica podrá deducir el costo que le corresponde asumir al solicitante o beneficiario, de las prestaciones económicas devengadas o del saldo de su cuenta de capitalización individual, en su caso.
3. Para efectos de facilitar la evaluación a que se refiere el apartado precedente, la Institución Competente del Estado Parte en cuyo territorio reside la persona, deberá, a petición de la Institución

Competente del otro Estado Parte, remitir a esta última, sin costo, cualquier informe o antecedentes médicos pertinentes que obren en su poder, de acuerdo a lo señalado en el artículo 20. Esta información deberá ser utilizada exclusivamente a efectos de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 20. Intercambio de información.

1. Las Autoridades Competentes de los Estados Parte se comunicarán la información relacionada con:

a) las medidas adoptadas para la aplicación del presente Convenio,
y

b) las modificaciones de sus respectivas legislaciones que puedan afectar a la aplicación del presente Convenio.

2. A efectos de la aplicación del presente Convenio, las Autoridades e Instituciones Competentes de los Estados Parte se prestarán sus buenos oficios y actuarán como si se tratase de aplicar sus propias legislaciones. La asistencia administrativa facilitada por dichas autoridades e instituciones será, por regla general, gratuita.


3. Las Instituciones Competentes, conforme el principio de buena administración, responderán a todas las peticiones en un plazo razonable y, a tal efecto, comunicarán a las personas interesadas cualquier información necesaria para hacer valer los derechos que les otorga el presente Convenio.

4. De igual modo, las personas interesadas quedan obligadas a informar cuanto antes a las instituciones del Estado Parte competente y del Estado Parte de residencia, de cualquier cambio en su situación personal o familiar que tenga incidencia en su derecho a las prestaciones establecidas en el presente Convenio.

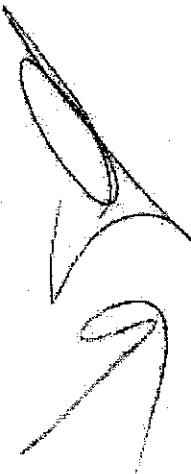
Artículo 21. *Solicitudes y documentos.*

1. Los documentos que se requieran para los fines del presente Convenio no necesitarán traducción oficial, visado o legalización de autoridades diplomáticas, consulares y de registro público, siempre que se hayan tramitado con la intervención de una Autoridad o Institución Competente u Organismo de Enlace.
2. La correspondencia entre las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace e Instituciones Competentes de los Estados Parte será redactada en cualquiera de los idiomas español o portugués.
3. Las solicitudes y documentos presentados ante las Autoridades o Instituciones Competentes de cualquier Estado Parte donde el interesado acredite períodos de seguro, cotización o empleo o tenga su residencia, surtirán efecto como si se hubieran presentado ante las Autoridades o Instituciones Competentes correspondientes del otro Estado Parte, siempre que el interesado lo solicite expresamente o, si de la documentación presentada se deduce la existencia de períodos de seguro, cotización o empleo en este último Estado Parte.

Artículo 22. Exenciones.



Las exenciones o reducciones de impuestos, tributos, tasas, timbres y derechos judiciales o de registro, establecidos en la legislación de un Estado Parte para la expedición de los documentos exigidos por esa misma legislación, se extenderán a la expedición de los documentos análogos exigidos por la legislación de cualquier otro Estado Parte a efectos del presente Convenio.



TITULO IV

COMITÉ TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Artículo 23. *Composición y funcionamiento del Comité Técnico Administrativo.*

1. El Comité Técnico Administrativo estará integrado por un representante del Gobierno de cada uno de los Estados Parte, asistido, cuando sea necesario, por consejeros técnicos.
2. Los estatutos del Comité Técnico Administrativo serán establecidos, de común acuerdo, por sus miembros. Las decisiones sobre las cuestiones de interpretación serán adoptadas de acuerdo con lo que se establezca en el Acuerdo de Aplicación del presente Convenio.

Artículo 24. *Funciones del Comité Técnico Administrativo.*

El Comité Técnico Administrativo tendrá encomendadas las siguientes funciones:


- a) Posibilitar la aplicación uniforme del Convenio, en particular fomentando el intercambio de experiencias y de las mejores prácticas administrativas;
- b) Resolver las cuestiones administrativas o de interpretación derivadas del presente Convenio o del Acuerdo de Aplicación del mismo.


CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

- c) Promover y desarrollar la colaboración entre los Estados Parte y sus instituciones en materia de seguridad social, especialmente para facilitar la realización de acciones encaminadas a la cooperación transfronteriza en el ámbito de la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- d) Fomentar el uso de las nuevas tecnologías, en particular mediante la modernización de los procedimientos necesarios para el intercambio de información y la adaptación a los intercambios electrónicos del flujo de informaciones entre las Instituciones Competentes.
- e) Ejercer cualquier otra función que forme parte de sus competencias en virtud del presente Convenio y del Acuerdo de Aplicación, o de todo convenio o acuerdo que pudiere celebrarse dentro del marco de dichos instrumentos.


TÍTULO V
DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Artículo 25. Disposición transitoria.

- 
1. La aplicación del presente Convenio otorgará derecho a prestaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su vigencia. No obstante, el pago de las mismas tendrá únicamente los efectos retroactivos previstos en la legislación del Estado Parte que las reconozca y no se realizará por períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.



Las prestaciones que hayan sido denegadas o reconocidas por uno o varios Estados Parte antes de la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser revisadas al amparo del mismo, a petición del interesado. El derecho se adquirirá desde la fecha de la solicitud, salvo disposición más favorable del Estado Parte que lo revise. No se revisarán las prestaciones abonadas que hayan consistido en una cantidad única.

- 
2. Todo período de seguro, cotización o empleo, acreditado bajo la legislación de un Estado Parte antes de la fecha de aplicación del presente Convenio en el Estado Parte interesado, se tomará en cuenta para la determinación de los derechos originados conforme al presente Convenio.

TITULO VI
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 26. Acuerdo de Aplicación

Las normas de aplicación del presente Convenio se fijarán en el Acuerdo de Aplicación correspondiente.

Artículo 27. Conferencia de las Partes

La Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, convocará una Conferencia de las Partes a más tardar un año después de la entrada en vigor del presente Convenio, con el objeto de promover y examinar la aplicación del presente Convenio y, en general, efectuar intercambio de información y experiencias.

Artículo 28. Solución de controversias

1. Los Estados Parte procurarán solucionar toda controversia relacionada con la interpretación o aplicación del presente Convenio mediante la negociación.
2. Toda controversia entre dos o más Estados Parte acerca de la interpretación o aplicación del presente Convenio que no pueda resolverse mediante la negociación dentro de un plazo de cuatro meses deberá, a solicitud de uno de ellos, someterse al arbitraje de una Comisión integrada por un nacional de cada Estado Parte y uno nombrado de común acuerdo, quien actuará como Presidente de la

Comisión. Si, transcurridos cuatro meses después de la fecha de la solicitud de arbitraje, los Estados Parte no se han puesto de acuerdo sobre el árbitro, cualquiera de ellos podrá solicitar a la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, que designe a dicho árbitro.

Una vez integrada la Comisión de arbitraje, ésta emitirá su decisión dentro de un plazo no mayor a cuatro meses, prorrogable por un periodo similar, siempre y cuando la Comisión justifique e informe por escrito, y antes de que culminen los cuatro meses iniciales, las razones por las cuales solicita esta prórroga.

La decisión de la Comisión será definitiva e inapelable.

Artículo 29. Firma

El presente Convenio estará abierto a la firma de los Estados Miembros de la Comunidad Iberoamericana.

Artículo 30. Ratificación, Aceptación, Aprobación o Adhesión

1. El presente Convenio estará sujeto a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación se depositarán en la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.
2. El presente Convenio estará abierto a la adhesión de todos los Estados que forman parte de la Comunidad Iberoamericana. Los

Instrumentos de adhesión se depositarán en la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

Artículo 31. *Entrada en vigor*

1. El Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que se haya depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión. No obstante, éste producirá efectos entre dichos Estados una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por los mismos.
2. Para cada Estado que ratifique o se adhiera al presente Convenio después de haberse depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que ese Estado haya depositado el instrumento pertinente, no obstante éste producirá efectos una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por el mismo. La Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS comunicará dicho acto a los demás Estados Parte.

Artículo 32. *Enmiendas*

1. La OISS recopilará las propuestas de enmiendas al Convenio que presenten los Estados Parte para los que esté vigente y a solicitud de tres de ellos, por medio de las respectivas Autoridades Competentes o pasados tres años, convocará a una Conferencia de Partes para su tratamiento.

2. Toda enmienda aprobada por la Conferencia de Partes estará sujeta a ratificación, aceptación o aprobación por los Estados Parte.
3. Toda enmienda refrendada de conformidad con los apartados 1 y 2 del presente artículo entrará en vigor respecto de un Estado Parte noventa días después de la fecha en que éste deposite en la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, el instrumento de ratificación, aceptación o aprobación de esa enmienda.
4. Cuando una enmienda entre en vigor, será vinculante sólo para los Estados Parte que hayan expresado su consentimiento al respecto. Los demás Estados Parte quedarán sujetos a las disposiciones del presente Convenio, así como a cualquier otra enmienda anterior que hubiesen ratificado, aceptado o aprobado.

Artículo 33. *Denuncia del Convenio*

1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de los Estados Parte, teniéndose en cuenta que la correspondiente denuncia deberá ser notificada por escrito a la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, produciendo efectos la misma, respecto de dicho Estado, a los doce meses, contados desde la fecha de su recepción.
2. En caso de denuncia, las disposiciones del presente Convenio continuarán aplicándose, en el respectivo Estado Parte, a los derechos ya reconocidos o solicitados con anterioridad.

3. Los Estados Parte podrán establecer acuerdos especiales para garantizar los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro o equivalentes cumplidos con anterioridad a la fecha de término de la vigencia del Convenio.

Artículo 34. Idiomas

El presente Convenio se adopta en idiomas español y portugués, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Artículo 35. Depositario

El original del presente Convenio, cuyos textos en idioma español y portugués son igualmente auténticos, se depositará en poder de la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

ANEXOS

Anexos I

Regímenes a los que no se aplica el Convenio Multilateral
(artículo 3, apartado 2)

Anexo II

Prestaciones a las que no se aplican las reglas del Convenio Multilateral
(artículo 3, apartado 3)

Anexo III

Convenios suscritos entre Estados Parte del Convenio Multilateral
mediante los que se
extiende la aplicación del mismo a regímenes y prestaciones no
comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Multilateral
(artículo 3, apartado 5)

Anexo IV

Convenios bilaterales o multilaterales en materia de Seguridad Social,
vigentes entre Estados Parte del Convenio Multilateral,
(artículo 8)

Anexo V

Acuerdos entre Estados Parte por los que se establecen excepciones a la legislación aplicable según los artículos 9 y 10 del Convenio (artículo 11)

M
S
R



ACTA SUBCOMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS
PANAMÁ 18 DE JULIO DE 2008-07-18

ASISTENCIA:

1. SENADOR RICARDO PACHECO (EN SUSTITUCIÓN DE SENADOR
CARLOS ACEVES DEL OLMO (MEXICO)
2. DIPUTADO ALFREDO ASTI CARLI (URUGUAY)
3. DIPUTADO JOSE JESUS REYNA GARCIA (MEXICO)
4. LIC. JAIME FLORES- ASESOR TECNICO ASAMBLEA NACIONAL (PANAMA)
5. DRA. GRACIELA DIXON – ASESORA LEGAL PARLATINO (PANAMA)

TEMA: PROYECTO DE LEY MARCO DE PROCESO LABORAL PARA LATINOAMERICA
PROPONENTE: DELEGACION DE VENEZUELA (DIPUTADO VICTOR CHIRINO)

ANTECEDENTES:

En la reunión de la comisión de Asuntos Laborales, de Previsión social y Jurídicos realizada los días 27 a 29 de Mayo en San Maarten, Antillas Holandesas se decidió reunir a la subcomisión de Asuntos Jurídicos para analizar la propuesta de Venezuela de adoptar una Ley Marco sobre Organización Procesal del Trabajo. En base a esa convocatoria se fija la reunión en Panamá para los días 18 y 19 de Julio disponiéndose de los antecedentes de tratamiento del tema, es decir la Constitución Bolivariana, Ley Venezolana sobre el tema y la exposición del Sr. Adolfo Ciudad Reynaud, Especialista de Legislación del Trabajo y Dialogo Social de la OIT, brindada sobre el tema en la VII Reunión de la Comisión en La Habana, Cuba en Abril de 2007. Se anexan también en la carpeta correspondiente copias de la exposición que realizaría en la reunión el miembro proponente Diputado Chirino sobre el proyecto de Ley Organica Procesal Laboral, su exposición de motivos y un documento sobre comentarios de la legislación venezolana vigente.

DESARROLLO DE LA REUNION:

Al no estar presente el coordinador de la Subcomisión ni el Diputado proponente, el Diputado Asti en su carácter de 2º Vicepresidente de la Comisión hace una presentación del tema, comenzando por lamentar la inesperada ausencia del Diputado Chirino y de la delegación venezolana proponente del tema. Hace una breve historia del tratamiento del tema en el pasado y consideraciones sobre el fondo y forma de la propuesta y las dificultades, oportunidades y desafíos que implica tratar de uniformizar la legislación entorno al tema teniendo en cuenta las distintas realidades constitucionales, legales y de organización judicial en los diversos países miembros del Parlatino al mismo tiempo que reconocer la necesaria vigencia y defensa de los derechos sustantivos de protección social del trabajo y los trabajadores como sujetos más débiles de la relación laboral, basada no solo en el cumplimiento de acuerdos internacionales sino también en principios éticos y sociales comunes a la diversidad Latinoamericana.

El Diputado Asti hace una breve descripción de la historia, realidad actual y proyectada del tema en su país y en particular sobre la tendencia de trasladar al proceso común las innovaciones previamente ensayadas en materia laboral lo que debilitan las razones para justificar la autonomía procesal del trabajo. Establece que no hay dudas en el mantenimiento de los principios



fundacionales del procedimiento laboral como protección del más débil, especialización, intermediación, celeridad, concentración, inquisición, gratuidad, etc.

A continuación los demás miembros intercambian opiniones destacándose que la ausencia del proponente limita seriamente el tratamiento del tema.

Los miembros presentes junto a los asesores técnicos deciden que por la importancia del tema y en respeto no sólo a la propuesta venezolana sino también a la propia institucionalidad del Parlato a través del funcionamiento de sus Comisiones y Subcomisiones con la presencia de delegaciones de dos países además de los huéspedes panameños avanzar y profundizar el tratamiento del tema para lo cual se propone hacer un relevamiento de la situación legislativa y constitucional de los países latinoamericanos sobre el proceso laboral con detalles sobre su organización, autonomía, competencia, procedimiento, facultades del tribunal, métodos de autocomposición, etc.

Para ello se cuenta con el invalorable aporte en base a la experiencia y versación de la Dra. Dixon (ex integrante de la Suprema Corte de Justicia de Panamá) quien se ofrece de organizar un cuestionario sobre la realidad jurídica a distribuir entre los distintos países y hacer luego el seguimiento de las respuestas del mismo para elaborar un cuadro de coincidencias y diferencias sobre los temas tratados de forma de avanzar en la evaluación de las posibilidades de tener algún marco legislativo común sobre la organización procesal del trabajo.

Se define que antes del 1º de agosto el cuestionario estará pronto y previas consultas vía mail con los miembros de la subcomisión será distribuido por la Secretaría de Comisiones con indicación de un retorno alrededor del 20 de agosto de forma de dar tiempo a la presentación del cuadro comparativo a ser presentado en la próxima reunión de la Comisión de Asuntos Laborales, de Previsión Social y Jurídicos que se reunirá los días 22 y 23 de Setiembre de este año en esta misma ciudad.

Antes de finalizar la primera etapa de la reunión el Diputado Asti pone en conocimiento de los demás integrantes de la Sub-Comisión que en la carpeta de materiales se encuentra copia de la declaración cuya redacción la Comisión de Asuntos Laborales, de Previsión Social y Jurídicos le encomendara redactar sobre la exhortación a los parlamentos miembros de apoyar la ratificación del Acuerdo Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social suscrito por los primeros mandatarios Iberoamericanos en la cumbre de Chile en 2007.

