



La Gerencia en la Jurisdicción Laboral Venezolana: Una modalidad Alternativa

MENDOZA PAIPA, MINERVA¹

Recibido: 11-11-2015

Revisado: 06-04-2016

Aceptado: 24-05-2016

Resumen

Hoy en día las instituciones públicas están atentas a los cambios y transformaciones propias del Siglo XXI especialmente influenciadas por la globalización, las tecnologías de la información y el nuevo orden establecido por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. La función pública realizada por el Estado venezolano en cuanto a la administración de justicia en materia laboral, ha sufrido cambios y formas de crecimiento propendiendo sus mejoras, transformaciones y avances. El objetivo de esta investigación es caracterizar al Juez laboral en el ejercicio de sus funciones desde el planteamiento estratégico, comprendido como el proceso objetivo y sistemático que permite a éstos actores del poder judicial asumir una posición proactiva y eficaz al sector correspondiente. El alcance del presente estudio es explicativo y la metodología del mismo se enmarca en el contexto de las investigaciones integrativas, que permitirán concluir en una perspectiva novedosa: el juez laboral como gerente en su jurisdicción.

Palabras Clave: Administración de Justicia, Jurisdicción Laboral, Planteamiento Estratégico y Gerencia Jurisdiccional.

Abstract

Management in the Venezuelan Labor Jurisdiction: An alternative embodiment

Today public institutions are alert to the changes and transformations in the XXI Century themselves especially influenced by globalization, information technology and the new order established by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela. Public function performed by the Venezuelan government regarding the administration of justice in labor matters, has undergone changes and growth forms tending their improvements, changes and developments. The objective of this research is to characterize the labor judge in the exercise of their functions from the strategic approach, understood as the objective and systematic process that allows these actors of the judiciary to take a proactive and efficient position to the sector. The scope of this study is explanatory and its methodology is framed in the context of the integrative research that will allow conclude in a new perspective: the labor judge as a manager in their jurisdiction.

Keywords: Administration of Justice, Labor Jurisdiction, Jurisdictional Strategic Planning and Management

1 Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Experimental Politécnica de Las Fuerzas Armadas, Extensión (UNEFA- Extensión Mérida). Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo. Juez Titular de Primera Instancia del Trabajo en la Circunscripción Judicial del Estado Mérida, Venezuela. E-mail: minervamendozaipa@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

La Administración de Justicia venezolana, ha tenido dificultades para adaptarse a los cambios que implican la globalización, los cambios tecnológicos y el nuevo orden jurídico a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1.999.

En lo que se refiere a la justicia en materia laboral, desde la promulgación de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, el 16 de agosto de 1940 y sus diferentes reformas, hasta el año 2002; el proceso laboral venezolano sufrió una profunda crisis y tal como se describe en la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo publicada el 2 de agosto de 2002, los procesos en la jurisdicción laboral estaban caracterizados por ser excesivamente, escritos, lentos, pesados, formalistas, mediatos, onerosos y no provechosos para nada a la justicia; por lo que la justicia laboral se “deshumanizó”, convirtiéndose en una enorme y pesada estructura burocratista que en vez de contribuir a mantener la armonía social y el bien común, se convirtió en un instrumento de conflictividad social.

Al año 2002, y mediante un diagnóstico realizado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia venezolano, se determinó que a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en todo el territorio venezolano existían sólo 27 Tribunales especializados en materia del Trabajo en 7 de las 24 circunscripciones judiciales del país; 300.000 procesos a nivel nacional, se encontraban en espera de decisión y la mora para decidirlos superaba los 8 años.

Atender al público, abrir y cerrar la sede del Tribunal, supervisar el personal, ejercer la administración y cuidar las cantidades de dinero de los trabajadores, en virtud de los procesos que debía conocer y decidir; eran también actividades propias del Juez laboral. El juez que producía la sentencia no había participado en la sustanciación del proceso y el despacho judicial no garantizaba el acceso a la justicia, ni a la tutela judicial efectiva, son algunas de las conclusiones del diagnóstico realizado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, como se mencionó en precedencia.

Sin embargo, en virtud de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el 2002, la administración de Justicia Laboral venezolana, sufrió un proceso progresivo de transformación, susceptible de ser observado y analizado a la luz de las Ciencias Gerenciales en virtud de los resultados del mismo, pues la organización, estructura de los Tribunales laborales y las funciones que realizan los jueces del trabajo han producido cambios en lo interno y en lo externo del Poder judicial en Venezuela, generando un importante impacto en la sociedad venezolana; impactos esperados en virtud de las metas, misión y visión del Tribunal Supremo de Justicia, pero también una serie de impactos no esperados entre los que son susceptibles de mencionarse la evolución de las instituciones procesales del Derecho del Trabajo, la concepción y expresión de la justicia laboral “con rostro humano” y la que aquí se explica, el surgimiento de una modalidad gerencial alternativa: la gerencia jurisdiccional.

La presente investigación es un estudio explicativo cuyo principal objetivo es caracterizar la función del Juez del Trabajo en el Proceso Jurisdiccional del Trabajo Venezolano y describir el impacto de sus actuaciones respecto a la administración de justicia laboral en Venezuela. Los mismos, una vez desarrollados en un enfoque cualitativo, constituyen la base que sustenta el cambio y transformaciones del poder judicial en materia laboral, así como también influye en el fortalecimiento de las instituciones judiciales y sus actores, de conformidad con los principios en los que se funda el Estado venezolano y su sociedad.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

El enfoque epistemológico que se asumió con base en la naturaleza del objeto de estudio para abordar hechos científicos de la realidad social, está en correspondencia con la hermenéutica Este estudio epistemológicamente es empirista porque la generación del conocimiento se basó en la búsqueda de datos e información en el campo, la cual realizó la investigadora en la Coordinación Laboral

Nacional, los Tribunales laborales como realidad organizacional (ontológica), y específicamente los procesos de gestión del Poder Judicial en la esfera de la jurisdicción laboral desde las características del enfoque sistémico; bajo la orientación epistémica de la hermenéutica, puesto que se ejecutaron procesos de mediciones con técnicas y procedimientos lógico-matemático y estadísticos (descriptivas, correlacionales e inferenciales) para conocer y explicar esa realidad a partir de una población (jueces laborales) que suministró tanto datos como información. Se trata pues, de un estudio mixto o investigación integrativa, como señalan Johnson y Onwuegbuzie, citado por Hernández (2010); como un proceso sistemático, empírico y crítico de investigación, que implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Sampieri y Mendoza citado por Hernández 2010).

El alcance de la investigación es explicativo, cuyo eje central es la unidad de análisis Coordinación Laboral Nacional y dentro de ella los Tribunales del Trabajo, durante el periodo 2004 al 2013. Sobre este aspecto, Martínez (2006), señala que la opción ontológica asumida por los estudios cualitativos bajo el enfoque de sistemas, impone la selección de una muestra intencional, donde se prioriza la profundidad sobre la extensión. Adicionalmente, señala que en esta selección, el investigador debe especificar con precisión cuál es la población relevante, empleando criterios basados en consideraciones teóricas o conceptuales, intereses personales, circunstancias situacionales u otras consideraciones.

Con respecto a las unidades de observación, se tienen: En primer lugar, los cuadros de mando representado por los jueces que ejercen sus funciones en Tribunales de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución, Los Tribunales de Juicio y los Tribunales Superiores del Trabajo. En segundo lugar, el conjunto de documentos públicos emanados de la institución, vale decir las estadísticas oficiales que rinde la Coordinación Laboral Nacional al

Tribunal Supremo de Justicia. Y finalmente los instrumentos legales aplicables a la organización, funcionamiento, dirección y control de la administración de justicia laboral, en el caso, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, así como las resoluciones de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

Tanto de los cuadros de mando como de los documentos públicos, se obtiene información relativa al modelo de gestión de la Coordinación Laboral Nacional, así como también de los instrumentos legales que rigen la administración de justicia laboral contemplados en la investigación. Por otra parte, se pretende contrastar la información suministrada por las autoridades, con la encontrada en la documentación. Los hallazgos a su vez, son puestos en subsunción con las bases teóricas que fundamentan el estudio, a objeto de derivar las respectivas reflexiones

En lo que respecta a las técnicas e instrumentos empleados para recolectar la información se utilizaron: el análisis de documentos y la observación. En el enfoque cualitativo, el análisis de documentos, fue una herramienta importante en tanto permite comparar, contrastar u objetar la información y los datos obtenidos, para ello debe apoyarse en una matriz de observación construida a estos efectos, de forma tal que orientó la recolección ordenada de los datos. Mientras que, la observación se empleó de manera directa, cuando la investigadora registró la información requerida de las fuentes documentales a través de la matriz de observación.

3. RESULTADOS: LA GERENCIA JURISDICCIONAL

FIGURA 1
CORRELACIÓN DE OBJETIVO, INDICADORES, TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y TÉCNICAS Y ANÁLISIS DE DATOS.

Objetivos Específicos	Indicador	Técnicas de Recolección de Datos	Técnicas y análisis de Datos
Analizar los cambios ocurridos en el proceso y la organización del trabajo de la administración de justicia laboral venezolana.	Causas ingresadas en la Coordinación Ingreso y resolución de causas en fase de mediación Remisiones a la fase Juicio Duración de los procesos	Revisión Documental Recopilación de estadísticas anuales.	Matriz de observación construida a estos efectos
Determinar los componentes clave de la gerencia en la jurisdicción laboral.	Causas ingresadas en la Coordinación Ingreso y resolución de causas en fase de mediación Resolución de causas en fase de Juzgamiento	Revisión Documental Recopilación y análisis de estadísticas anuales.	Registro de la información requerida
Describir los efectos de la actividad gerencial desarrollada por los jueces laborales en Venezuela	Notificaciones Practicadas Audiencias celebradas Montos Mediados Porcentaje de Mediación Sentencias dictadas	Revisión Documental Recopilación y análisis de estadísticas anuales.	Matriz de observación y Diagramas construidos a estos efectos.

Fuente: Elaboración propia (2014)

Para explicar el surgimiento de esta modalidad alternativa de Gerencia es importante hacer las siguientes descripciones:

En el capítulo III de la Constitución Venezolana, se regula el Poder Judicial y el Sistema de Justicia. En su artículo 253 se determina que la potestad de Administrar Justicia emana de los ciudadanos y ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley. Y que corresponde a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias.

Por su parte del artículo 26 Constitucional se destaca que toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente. También deriva de este artículo la garantía de que la justicia sea gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Así mismo, la disposición transitoria cuarta N° 4 constitucional, estableció que la Asamblea Nacional debería sancionar una ley orgánica procesal del trabajo que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma v especializada orientada por los principios de gratuidad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y la rectoría del Juez en el proceso.

En el cumplimiento de este mandato constitucional, el Tribunal Supremo de Justicia, elaboró el Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo que fue aprobado por la Asamblea Nacional y promulgado el 13 de agosto de 2001, el cual establece y desarrolla en criterio de quien investiga, la nueva organización y funcionamiento de la jurisdicción laboral venezolana.

Debe advertirse en este orden de ideas, que la estructura del Proceso y las formas características de un sistema procesal, son determinantes en la organización y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, para que el Estado pueda garantizar plenamente el derecho de acceso a la Justicia y la Tutela Judicial Efectiva. En consecuencia, la organización o funcionamiento de los Tribunales de Justicia; dependen de cuáles son las formas y principios que sirven de fundamento al sistema procesal.

En orden a éstos postulados, el artículo 1 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo indica que la Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución

de la República Bolivariana de Venezuela y las Leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

La referencia a que: “El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles”, es lo que destaca de éste postulado, pues es la base de su transformación estratégica.

De este estudio se evidenció que el proceso laboral venezolano se funda en los principios que rigen los procesos orales, cuya implementación y cumplimiento constituyen los componentes clave en la organización y funcionamiento de los tribunales de justicia laboral en Venezuela, así como también el diseño arquitectónico; de ingeniería; de dotación tecnológica; espacio físico; número de tribunales; número de jueces y funcionarios judiciales que necesita el Poder Judicial; para garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva; por tanto de estos elementos deviene el surgimiento de la modalidad alternativa hallada en esta investigación.

Los componentes clave que sustentan el enfoque referido a la caracterización de las funciones del juez laboral venezolano como un gerente en su jurisdicción son:

- El funcionamiento de la jurisdicción laboral en forma autónoma, especializada.

- La orientación de la actuación de los jueces del trabajo referida a los procesos, fundamentada en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad, tal como lo estatuye la vigente Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

- Los jueces laborales en los procesos sometidos a su decisión están obligados en su proceder, a inquirir la verdad por todos los

medios a su alcance y a no perder de vista el carácter tutelar de la legislación laboral. En este sentido pueden también ordenar la evacuación de los medios probatorios que consideren convenientes, cuando los promovidos por las partes resulten insuficientes.

- El Juez del Trabajo debe tomar, de oficio o a petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas en la ley, tendientes a prevenir o sancionar la falta de lealtad y probidad en el proceso, las contrarias a la ética profesional, la colusión y el fraude procesal o cualquier otro acto contrario a la majestad de la Justicia y al respeto que se deben los litigantes. A tal efecto, el Juez podrá extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros y deberá oficiar lo conducente a los organismos jurisdiccionales competentes, a fin de que se establezcan las responsabilidades legales a que haya lugar.

- También debe sancionar el juez del trabajo a las partes, los terceros o sus apoderados, cuando: **1.** Deduzcan en el proceso pretensiones o defensas, principales o incidentales, manifiestamente infundadas; **2.** Alteren u omitan hechos esenciales a la causa, maliciosamente; **3.** Obstaculicen, de una manera ostensible y reiterada, el desenvolvimiento normal del proceso.

- En los supuestos de hecho que tengan consecuencias de sanción, el Juez podrá, motivadamente, imponer a las partes, sus apoderados o los terceros, una multa equivalente a 10 unidades tributarias, como mínimo y de 60 unidades tributarias, como máximo, dependiendo de la gravedad de la falta. La multa se pagará en el lapso de 3 días hábiles siguientes a la resolución del Tribunal, por ante cualquier Oficina Receptora de Fondos Nacionales, para su ingreso en la Tesorería Nacional. Si la parte o las partes, sus apoderados o los terceros no pagare la multa en el lapso establecido, sufrirá un arresto domiciliario de hasta 8 días a criterio del Juez.

- En su sentencia, el Juez de juicio puede ordenar el pago de conceptos distintos a los requeridos, cuando éstos hayan sido

discutidos en el juicio y hayan sido probados, o condenar el pago de sumas mayores que las denunciadas, cuando estas parezcan inferiores a las que corresponden al trabajador.

- Se establece como deber de los jueces, determinar los criterios y procedimientos a seguir para la realización de los actos procesales, en ausencia de determinación expresa.

- El juez en la ejecución de la sentencia, puede dictar cualquier disposición complementaria para asegurar la efectividad y resultado de la medida que hubiere decretado.

- Los términos o lapsos para el cumplimiento de los actos procesales son aquellos expresamente establecidos por esta Ley. En ausencia de regulación legal, el Juez está facultado para fijarlos, conforme al principio de celeridad procesal.

Como corolario de éste estudio se logró determinar que la Gerencia Jurisdiccional como modalidad alternativa, se refiere a:

- Coordinar esfuerzos para influir en el entorno jurisdiccional propender la materialización de la justicia social de acuerdo con los principios constitucionales en los que se fundamenta el Estado venezolano.

- Crear un contexto organizacional que propenda políticas judiciales comunes y coordinadas.

- Hacer un uso racional de los recursos físicos y humanos.

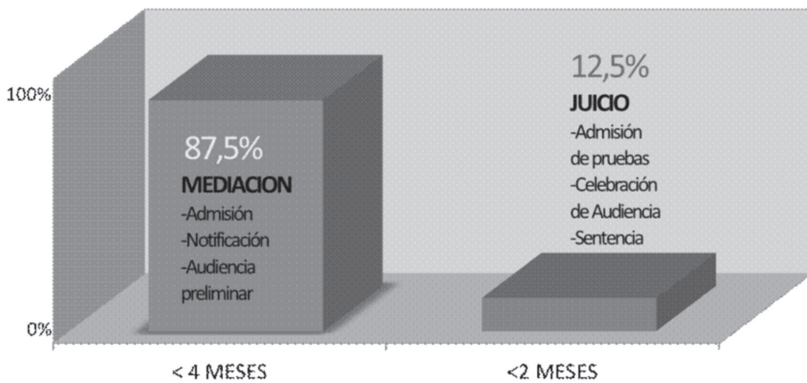
- Lograr mayores niveles de impacto social y una nueva simbolización de la justicia.

- Establecer un sistema acertado de conducción y rectoría de los procesos jurisdiccionales.

- Contribuir con la participación ciudadana, generando una nueva propuesta de justicia en Venezuela, propendiendo el empoderamiento del ciudadano en la solución de sus conflictos a través del uso de los medios alternos.

- Proyectar la Justicia como un valor asociado a la evolución del Estado y la materialización de sus fines.

RESOLUCIÓN DE CAUDAD 2004 - 2013



- Recursos en Tribunal Superior 2 meses
- Recursos en Sala SOCIAL TSJ 1 año

4. REFLEXIONES FINALES

De la investigación puede evidenciarse que el proceso jurisdiccional del trabajo en Venezuela, que durante más de 60 años se caracterizó por ser un proceso judicial lento, pesado, burocratista, formalista; no garantizaba la tutela judicial efectiva de los derechos laborales consagrados en la Constitución de Venezuela (1961) y la legislación laboral sustantiva y adjetiva del país. Como principales actores del proceso de transformación y de cambio, se encuentran La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) y la Ley Orgánica del Trabajo,

las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), así como también los jueces del Trabajo, quienes en el ejercicio de sus funciones conciben el proceso jurisdiccional como un instrumento para la materialización de la justicia a través de un procedimiento humanizado, breve, oral, sencillo, transparente, gratuito, público, concentrado e inmediato que además estimula el uso de los medios alternativos de resolución de conflictos, con lo cual ha surgido la pacificación como proceso social en Venezuela, para promover el desarrollo de la sociedad y su fortalecimiento.

La comprensión de estos cambios y transformaciones que se generaron en la organización del Poder judicial a partir de la implementación de una Ley, registra también un cambio en el comportamiento social de los justiciables y abogados en los Tribunales del Trabajo.

Los principios base de los procesos orales constituyen los componentes clave en la organización y funcionamiento de los tribunales de justicia laboral, así como también el diseño arquitectónico; de ingeniería; de dotación tecnológica; espacio físico; número de tribunales; número de jueces y funcionarios judiciales que necesita el Poder Judicial; para garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva; por tanto de estos elementos deviene el surgimiento de la modalidad alternativa de gerencia hallada en esta investigación.

Este enfoque, devela un proceso de maduración jurídico-social, producto de la transformación del proceso jurisdiccional, en la herramienta fundamental para la consecución de la Justicia, pues de los hallazgos de la investigación de advierte la trascendencia de la noción “ mercenaria” del juez y en consecuencia de la administración de justicia; a la justicia social en la que priva la participación ciudadana, horizontalizada pues los procesos no están por encima de los justiciables sino alineados a ellos como refiere Mora (2014) y el juez del trabajo como rector del proceso coadyuva a la justa resolución de las controversias de las que debe conocer, indistintamente del grado que le corresponda. Además de imponer su decisión fundada en la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal Laboral, también propende a través de la mediación y la conciliación, la participación de los justiciables en el proceso y en uso de sus ventajas cooperativas, promueve la resolución de los conflictos a través de estas alternativas procesales, que en la actualidad constituyen formas típicas de terminación de los procesos, humanizando aún más el proceso de administración de justicia. Este componente estratégicamente, ha generado el empoderamiento de las partes en la toma de las decisiones a nivel jurisdiccional, el perfeccionamiento de las formas de comunicación para la resolución de conflictos jurisdiccionales, siendo el juez un ejecutor de la justicia en un contenido y alcance sistémico, en proyección de la paz social, en el presente y a futuro.

4. REFERENCIAS

- ARANGUREN, W. (2009). *De la gerencia pública a la gerencia interorganizacional: un reto para la gestión gubernamental*. Visión Gerencial, Año 8, N° 1, Enero-Junio 2009, Universidad de Los Andes, CIDE.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2002, agosto 13). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Gaceta Oficial 37.504, 08-13-2002.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, Gaceta oficial número 5.453, 23-03-2000.
- Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica (1988). [Documento en línea]. Disponible: <http://www.venezuelaprocesal.net>. [Consulta: 2014, diciembre 02].
- Decreto de Reorganización del Poder Judicial. *Gaceta Oficial N° 37.782*, septiembre, 8 de 1999. Caracas.
- Decreto Comisión de Emergencia Judicial. *Gaceta Oficial N° 36.83*, Extraordinaria, noviembre 18 de 1999. Caracas.
- GONZALEZ, J. (2004). *La Reclamación Judicial de los Trabajadores*. Caracas, Venezuela: Vadell Hermanos Editores.

- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. (3era ed.) México: McGraw Hill.
- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.) México: McGraw Hill.
- MORA, O. (2014, diciembre). Experiencias exitosas de la Jurisdicción Laboral Venezolana. Conversatorio realizado con ocasión a la celebración de los 10 años de entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el Circuito Judicial Laboral El Vigía, Estado Mérida.
- MORA, O. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. Caracas, Venezuela.
- MORA, O. (2004). *Separata de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. Caracas: Ensayos-Serie normativa N° 4. Venezuela: Tribunal Supremo de Justicia.
- MONTEFERRANTE, M. y Padilla, J. (2003). *El Desafío de la Justicia*. Caracas: IESA Políticas Públicas.
- PARRA, F (2004). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo: ensayos*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- PORRAS, C. (2004). *Políticas Públicas en la Administración de Justicia de Venezuela*. Tesis doctoral no publicada. Universidad del Zulia. Maracaibo.
- RINCÓN, I. (2000). *Informe del Tribunal Supremo de Justicia*. Discurso de Presentación.
- RINCÓN, Iván (Feb., 2002). *El Poder Judicial marcha hacia su Modernización*. El Nacional, P.C-3. 11 febrero de 2002. Entrevista. Caracas.
- Resolución N° 1475. *Dirección Ejecutiva de la Magistratura*. Octubre, 03 de 2003. Caracas.
- Resolución N° 70. *Dirección Ejecutiva de la Magistratura*. Agosto, 27 de 2004. Caracas.
- Tribunal Supremo de Justicia (2004). *Proyecto de Modernización*. Dirección Ejecutiva de la Magistratura.
- Tribunal Supremo de Justicia (2014). Sala de Casación Social. *Informes Estadísticos de la Coordinación Laboral Nacional*.