

En fecha doce (12) de agosto de 2022, la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia, publicó decisión N° 386 (caso César Silva y Mayra Jiménez contra Arianne Rodríguez) con ponencia de la Magistrado Carmen Alves, en la cual se pronuncia respecto del uso de la tecnología de información y comunicación, a los fines materializar los actos de comunicación que el juez debe realizar dentro del proceso (citación, intimación y notificación). A continuación, presentamos el criterio relevante y su impacto en las relaciones de trabajo

1. Criterio establecido:

La decisión señala que la notificación, podrá realizarse por los medios telemáticos informáticos

y de comunicación disponibles, dejándose expresa constancia de la notificación realizada por el funcionario autorizado.

La decisión precisa que, en lo adelante, las nuevas causas, deberán incorporar dos (2) números telefónicos del demandante y su apoderado judicial (al menos uno de ellos con WhatsApp), así como también una dirección de correo electrónico. Igualmente, el demandado deberá proporcionar estos datos en la primera oportunidad que comparezca al juicio.

Respecto de las causas en curso, aquellos casos que se encuentren paralizados, las partes deberán ser notificadas conforme al artículo 233 del Código de Procedimiento Civil, luego de lo



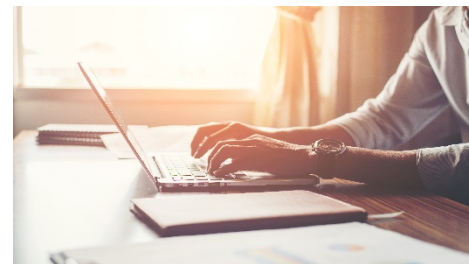
cual, en la primera oportunidad procesal que corresponda, deberán incorporar dos (2) números telefónicos del demandante y su apoderado judicial (al menos uno de ellos con WhatsApp), así como también una dirección de correo electrónico.

2. Impacto laboral y recomendaciones:

Si bien es cierto desde el año 2001 ya existen en Venezuela criterios pacíficos y vinculantes respecto de la notificación por teléfono, correo electrónico, fax, telegrama y otros medios de comunicación interpersonal, bajo el contexto de la pandemia por COVID-19 el poder judicial incorporó Resoluciones específicas para las notificaciones electrónicas. Por lo tanto, próximamente podría ocurrir que dicho criterio se extienda a las notificaciones laborales en el marco de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En atención a ello, es importante que las entidades de trabajo estén atentas a:

- a. La creación y/o seguimiento periódico de correos electrónicos corporativos (de recursos humanos, institucionales o específicamente destinados para notificaciones)
- b. La redacción y/o modificación de la firma contenida en correos electrónicos corporativos (de recursos humanos, institucionales o específicamente destinados para notificaciones)
- c. La redacción y/o modificación de los mensajes automáticos en correos electrónicos corporativos (de recursos humanos, institucionales o específicamente destinados para notificaciones), así como también su redireccionamiento automático en caso de ausencia,
- d. Adquisición, designación y/o seguimiento periódico de línea telefónica corporativa (de recursos humanos, institucionales o específicamente destinados para notificaciones),
- e. La incorporación de cláusulas de descargo aplicables a los medios de contacto definidos en páginas web, redes sociales y/o cualquier medio de tecnología de información y/o comunicación utilizado por la entidad de trabajo,
- f. La definición de procesos, responsables y mecanismos de auditorías con el propósito de garantizar la inmediata atención y respuesta a las notificaciones judiciales y/o administrativas recibidas (preferiblemente en el Reglamento Interno de Trabajo)
- g. La incorporación de autorización de uso de correo electrónico personal y número telefónico como medio válido de notificación a los trabajadores desde el proceso de captación (forma de solicitud de empleo) y contrato de trabajo (cláusula expresa) con expreso vínculo en el Reglamento Interno de Trabajo.



LABLABOR

¡LA GUÍA DEL GERENTE
EXITOSO!

¿Ya conoces todo nuestro
portafolios?

[Servicio de Suscripción](#)

[Auditoría legal en materia Laboral
y de Seguridad Social](#)

[Calculadora laboral](#)

[Guía de Instrumentación Laboral
\(G-LAB\)](#)

[Reglamento Interno de Trabajo](#)

[Cursos on-line en materia laboral](#)

[Asesoría legal en materia Laboral y
de Seguridad Social](#)

[Negociación y resolución de
conflictos](#)

[Representación en litigios](#)

¿Qué esperas?

Visita nuestra página web y
descubre las mejores y más
sofisticadas herramientas para el
manejo de las relaciones laborales
diseñadas pensando en las
unidades de Gestión Humana.

Ingresar a:

www.lablabor.com.ve

VENTAJAS DE NUESTRO PORTAFOLIOS

✓ **Suscripción:** acceso inmediato a la base de datos jurídico laboral más completa de Venezuela, con la mayor velocidad y frecuencia de actualización.

✓ **Auditorías legales:** con informes emitidos en 48 horas luego de su ejecución.

✓ **G-Lab:** el sistema patentado más eficaz para documentar relaciones laborales, que disminuye contingencias (reclamos, demandas y sanciones)

✓ **Cursos virtuales de relevancia actual:** con la plataforma digital tecnológica más moderna

✓ **RIT:** el Reglamento Interno de Trabajo más robusto del mercado, que disminuye: vacíos legales, interpretaciones desfavorables y conflictos.

✓ **Asesoría permanente:** esquema preventivo que reduce en más de un 90% el índice de litigios en 24 meses.

✓ **Negociaciones laborales:** de la mano de profesionales altamente calificados para negociar conflictos individuales y colectivos.

✓ **Representación en litigios:** 95% de causas negociadas y respuestas favorables con eficacia entre 85% y 90%