

**UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRÉS BELLO”**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL**



**ASPECTOS PROCESALES DE LA SIMULACION EN EL DERECHO DEL  
TRABAJO**

**Tesis Especial de Grado,  
Para optar al Grado de Especialista, en  
Derecho Procesal**

**Autor: Maria Alejandra Yánez Pérez  
Tutor: Paolo Longo**

**Maracaibo, Enero 2006**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRES BELLO”**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL**



**ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Abogada María Alejandra Yáñez Pérez**, para optar al Grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título es: **Aspectos Procesales de la Simulación en el Derecho del Trabajo**; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Maracaibo, a los 23 días del mes de Noviembre de 2005.

---

**Paolo Longo**  
**CI. 7.666.665**

**UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL**

**ASPECTOS PROCESALES DE LA SIMULACIÓN EN EL DERECHO DEL  
TRABAJO**

Por: María Alejandra Yáñez Pérez.

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho Procesal,  
aprobado (a) en nombre de la Universidad Católica “Andrés Bello”, por el  
Jurado abajo firmante, en la ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ días  
del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

Cl.

\_\_\_\_\_

Cl.

## **INDICE GENERAL**

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

**APROBACIÓN DEL JURADO**

**RESUMEN**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPITULO I**

**ASPECTOS GENERALES DE LA SIMULACION**

**A. Aproximación al Concepto de la Simulación en el Derecho Civil.**

**1. Simulación Documental.**

**B. Evolución Doctrinaria.**

**C. Naturaleza Jurídica de La Simulación.**

**D. Características.**

**E. Elementos que configuran La Simulación.**

**F. Efectos de la Declaratoria de Simulación en el ámbito del Derecho Civil.**

## **CAPITULO II**

### **PARTICULARIDADES DE LA FIGURA DE LA SIMULACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

**A. Antecedentes de la Simulación dentro del Derecho del Trabajo.**

**B. El Principio de la Primacía de la Realidad de Los Hechos.**

**C. La Simulación de La Relación Laboral ó Contrato de Trabajo.**

**D. Aspectos Normativos de La Simulación Laboral.**

**E. Tratamiento Jurisprudencial.**

## **CAPITULO III**

### **LA SIMULACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICACIONES PROCESALES**

**A. Diferentes formas en que puede presentarse la Simulación de la Relación ó Contrato de Trabajo.**

**B. Mecanismos de Tutela frente a la figura de La Simulación.**

**1. En Sede Administrativa.**

**2. En Sede Judicial.**

## **CAPITULO IV**

### **CONSECUENCIAS PROCESALES LABORALES DE LA SIMULACIÓN**

#### **A. De la declaratoria judicial de la Simulación Laboral.**

1. La Actividad probatoria de las partes como creadora de la convicción del Juez.

2. Valoración Judicial en caso de ausencia de pruebas.

#### **B. Declaratoria Judicial de La Simulación Laboral.**

C. Efectos Procesales laborales de la Declaratoria de La Simulación Laboral.

## **CONCLUSIONES**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRÉS BELLO”**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**ÁREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL**

**ASPECTOS PROCESALES DE LA SIMULACIÓN EN EL DERECHO DEL  
TRABAJO**

Autor: María Alejandra Yáñez Pérez  
Tutor: Paolo Longo  
Fecha: Enero de 2006.

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar las particularidades de la figura de la simulación en el Derecho del trabajo y por supuesto los efectos jurídicos procesales, generados por la utilización de esta en el proceso laboral, por lo cual tuvo que realizarse en principio, una clara determinación de la misma en el área del derecho de la cual proviene, como lo es el derecho Civil, para luego así establecer, cuales de sus características y elementos ó fundamentos son utilizados por los patronos para aplicarla a la relación laboral ó contrato de trabajo. De acuerdo a la metodología, la investigación se clasificó como monográfica documental de tipo descriptivo. De la misma forma se evidenció con la realización de esta investigación, la gran cantidad de normas establecidas, no solo en la Ley Orgánica del Trabajo, sino también en la Constitución, las cuales fungen como mecanismos fundamentales de defensa para los trabajadores, que de una u otra forma ven vulnerados sus derechos, por aquellos patronos que valiéndose de su estatus y de su mayor poder económico para la negociación, abusan y tratan de evadir u obstaculizar la aplicación de las normas protectoras de carácter laboral, las cuales han servido desde su creación para amparar al que ha sido considerado débil jurídico dentro de la relación de trabajo. Se estudió igualmente lo concerniente a los efectos procesales que generaría para las partes involucradas en el proceso laboral, la declaratoria con ó sin lugar de la simulación por parte del Juez.

**Descriptores:** Derecho del Trabajo, Relación laboral, Contrato de trabajo, Débil Jurídico, Simulación Laboral.

## INTRODUCCIÓN

El Derecho reúne el conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social, y como tal concurre a la obtención de los fines humanos y de los ideales de los particulares.

El mismo es uno desde el punto de vista teleológico, pero de acuerdo con las formas de vida humana que se propone regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

La esencia sistemática de derecho admite, distinciones internas; es decir, la autonomía de ciencias jurídicas singulares, las cuales pueden progresar hasta la categoría de sistemas; esto es, a síntesis particulares, aún formando parte del sistema general del derecho.

En este orden de ideas surgen el Derecho material Objetivo del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo. El primero constituido por todas aquellas normas que establecen en forma general y abstracta, cuales son los intereses dignos de tutela por emanar de la relación laboral. Y el segundo; por presentar la posibilidad de que a través del proceso se hagan efectivos esos intereses que de acuerdo al derecho material sean susceptibles de tutela jurídica.



A pesar de constituir una ciencia autónoma, el Derecho del Trabajo y por ende el Derecho Procesal del Trabajo, guardan una estrecha relación con los principios generales del Derecho Procesal Civil. El cual ha servido de base para la creación de normas individualizadas y particulares, al servicio del hecho social trabajo.

El Derecho del Trabajo entonces, regula las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, con el objeto de garantizar el desarrollo de la persona humana que lo ejecuta y la efectiva integración de ésta, en el cuerpo social. Caracterizándose por lo tanto como una de las ramas, cuya finalidad principal es proteger al que se ha denominado débil jurídico dentro de la relación de trabajo ó subordinado.

En efecto el Derecho Laboral a través de su normativa, ha establecido una serie de obligaciones y deberes que deben ser cumplidos tanto por los patronos, como por los trabajadores y además ha insertado en su ordenamiento, toda una serie de garantías que funcionan como mecanismo de defensa para los trabajadores.

Como se ha expresado, son los empleadores los encargados de brindarle al trabajador la posibilidad y las facilidades para realizar un trabajo

óptimo. De donde surja una relación laboral que aporte para ambos beneficios económicos y sociales.

Hecha la consideración anterior, es esta relación de trabajo; la que comprende todos los actos materiales encaminados a la realización del trabajo; es decir, consiste en la efectiva prestación del servicio. Siendo esta circunstancia constitutiva de la relación, la que hace que la misma prescindiera de su origen, el cual puede ser contractual ó no. Y de la cual deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

Con relación a esto último y como se ha mencionado, es el patrono el que se encuentra en la obligación de cumplir al momento de la culminación de la relación laboral con todos los beneficios generados por el trabajador, con ocasión de la prestación de sus servicios.

Todos estos beneficios son conocidos por estar contenidos en la Ley, que sin duda representan para el patrono un costo en la producción, de ahí que éste; busque maneras y formas que le permitan burlar estos costos, que no son otros que los beneficios que el trabajador percibe cuando finaliza la relación de trabajo.

Se convierte entonces la simulación, en una situación existente y que se plantea con mucha frecuencia en los juicios ó conflictos laborales, ya que el patrono, con el único fin de lograr una reducción considerable para el trabajador, que le permita enriquecerse a costas de la prestación de servicios de otros, viola uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, como lo es el de la prioridad de los hechos en el proceso, con lo cual, coloca en manos del Juez como administrador de justicia, detectar esta situación, a través de los alegatos esgrimidos; para así, lograr prevenirla.

De los anteriores planteamientos y durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se podrá deducir, que corresponderá al Derecho Procesal del Trabajo, a través de sus normas, y del Juez como administrador de las mismas, determinar en que medida han sido vulnerados los derechos de los trabajadores y las sanciones a los patronos que se han valido de su estatus para violentarlos. Ello cuando surja un conflicto de intereses capaz de activar el órgano jurisdiccional.

Reconvierte entonces el proceso, abstractamente considerado; en el mejor método para resolver este tipo de litigios, por las notas de imparcialidad con que se ha caracterizado y por la fuerza que a sus decisiones presta el ir respaldadas por el mecanismo coactivo del Estado.

Dadas todas estas consideraciones, en el presente trabajo de investigación, se tendrán como objetivos fundamentales para ser desarrollados, los aspectos concernientes a la simulación; así como también, las peculiaridades y características de la misma en materia laboral, el manejo del proceso cuando esta situación es alegada, los efectos procesales jurídicos que se generarían con su declaratoria e igualmente; todos aquellos aspectos relacionados con la simulación laboral que de una u otra forma jueguen un papel importante dentro del transcurrir de la investigación.

## **CAPITULO I**

# **ASPECTOS GENERALES DE LA SIMULACIÓN**

## **A. Aproximación al concepto de La Simulación en el Derecho Civil.**

De maneras diferentes y por múltiples razones; a cada instante y en la vida diaria, se cometen actos simulados; constituyendo estos en todo momento, un instrumento amplio y peligroso de la mala fe y del engaño, interesando entonces esta figura desde diversos puntos de vista al orden jurídico.

En las Ciencias Jurídicas, esta figura actúa como delito en el Derecho Penal; sin embargo, en el Derecho Civil se desarrolla como vicio de los actos jurídicos, desde cuyo ámbito será analizado en esta investigación.

En el procedimiento simulatorio las partes; es decir, los simulantes, convienen ó acuerdan en un primer momento, realizar un negocio falso con la finalidad de engañar a los terceros. Este entendimiento, sin el cual no puede hablarse de simulación, se traduce en el denominado acuerdo simulatorio, cuya forma puede ser variada. Luego entonces de esa coincidencia de voluntades con la finalidad de realizar una simulación, que esconde la verdadera intención de las partes, se llega al resultado; que va dirigido exclusivamente a los terceros y que no es otro que el negocio simulado.

Se observa claramente que en la simulación se hace parecer lo que no es, provocando la creencia falsa de un estado no real; en otras palabras, se quiere engañar sobre el ser de una situación jurídica no verdadera.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, es necesario explicar ciertas definiciones de la figura de la simulación para establecer de forma práctica y estrictamente jurídica el contenido de la misma.

Así, según Planiol y Ripert citado por Cámara, H. (1958, 27) expresan: “Hay simulación, cuando se hace conscientemente una declaración inexacta ó cuando se cumple una convención aparente, cuyos efectos son modificados, suprimidos ó descartados por otra, contemporánea de la primera y destinada a permanecer secreta”

Siguiendo las ideas del autor Héctor Cámara, esta definición debe considerarse errónea puesto que en ella se expresa la realización de dos convenciones diferentes, cuando en realidad; en la simulación existe un solo acto ó acuerdo desde el principio.

Ahora bien, según Demogue citado por Cámara, H., (1958, 27) “hay simulación cuando un acto ostensible disimula voluntades diferentes a la expresadas”

En este mismo sentido el jurista Melich, J., (1997, 9) expresa que:

“hay simulación cuando con el consentimiento del destinatario se emite una declaración recepticia destinada a producir una mera apariencia. Las partes finge la existencia de un negocio jurídico sin tener en absoluto la intención de que tal negocio produzca efectos vinculatorios entre ellas. El negocio es empleado como una “pantalla” ó máscara, para ocultar finalidades distintas de las que expresa”

Todo lo anterior, conlleva a conceptualizar la simulación como la realización en teoría de dos actos, uno aparente y otro real que es ocultado por las partes que lo realizan, ó por una de ellas en concreto; lo que quiere decir, que las partes fingen u ocultan la realidad de un negocio jurídico con actos simulados, teniendo el conocimiento real de los verdaderos efectos del acto que se simula.

De la misma manera, y por las situaciones planteadas es pertinente hacer mención para concluir; a las formas de simulación conocidas; que son La Simulación Relativa y La simulación Absoluta.



En la simulación relativa; las partes realizan un acto real, aunque distinto de aquel que aparece exteriormente; es decir, existe una ocultación de un negocio verdadero bajo una forma mentida. En otras palabras, la simulación será relativa cuando la falsedad ó engaño encubriesen un acto serio bajo falsas apariencias; sean en lo atinente a los sujetos de la relación ó en lo referente a la naturaleza del contrato ó a alguno de sus elementos. (Mosset, J. 1974, 29)

Por el contrario, existirá simulación absoluta cuando las partes se propongan producir la apariencia del acto que no quieren realmente ó lo que es lo mismo, cuando en rigor; las partes no tienen ninguna intención de contratar, proponiéndose meramente a crear apariencia de un negocio.

### **1. Simulación Documental.**

Si como se estableció anteriormente; la simulación implica la realización de ciertos actos; los mismos deben constar por escrito como evidencia del primer paso para la consumación de la simulación; es decir, debe existir el acuerdo simulatorio.

En lo que se refiere a este acuerdo, hay que resaltar en primer lugar, que las partes que concurren al acuerdo, no sólo declaran su voluntad de

llevar adelante la simulación, sino que sobre la base del acuerdo limitan la eficacia del negocio simulado, al privarlo de su aparente función económica jurídica, vinculándose además y obligándose entre sí, en los términos que en el mismo se exteriorizan. (Mosset, J. 1974, 32-33)

En relación con esto último, no puede negarse la naturaleza negocial del acuerdo simulatorio, representado para el Derecho Civil un verdadero negocio jurídico bilateral; es decir, un contrato.

Según Melich, J. (1997, 32) “el acuerdo simulatorio jugaría entre las partes el papel de una clave de interpretación”. Siguiendo esta noción sobre el acuerdo simulatorio, se hace evidente que en caso de ausencia del mismo entre los emisores y los destinatarios de la declaración, faltará la clave que les indique a estos, las causas y las consecuencias del negocio jurídico simulado.

El tema del acuerdo simulatorio, debe ubicarse entonces en la formación progresiva de los contratos, que sin perjuicio de ciertas peculiaridades propias de la simulación, la estructura de ésta, muestra un contrato previo que es sin duda el acuerdo; y otro u otros que son futuros ó definitivos, como lo serían el negocio simulado y el real. Aunque hay que destacar y aclarar que no en todos los casos se evidencia la existencia de

dos contratos, sino que simplemente se mencionan de esa forma con la finalidad de hacer entender al receptor de la información, que existen dos voluntades coincidentes que tratan de hacer ver algo que no es realmente.

A pesar de la afirmación anterior y para que exista mayor claridad en los planteamientos, es necesario señalar que si bien es cierto que el acuerdo simulatorio es un contrato; no menos cierto es que no debe interpretarse como la existencia de dos ó más contratos, pues en dicho acuerdo; las partes, expresarán su voluntad de llevar a cabo el negocio simulado; es decir, llevarán a cabo actos que le harán creer a los terceros, que existe la modificación de una situación jurídica; mientras que el emisor de la declaración ha acordado secretamente con el destinatario de la misma, que tales actos no tienen en absoluto el sentido que se les atribuía de acuerdo con la opinión de la mayoría, sino el acordado por ellos.

En consecuencia La Simulación se perfecciona en el mismo momento de la celebración del contrato simulado; que produce la situación jurídica ilusoria; y todo lo que suceda después son hechos posteriores que no integran la simulación, sino que tal vez podrían examinarse entre los efectos de la misma.

## **B. Evolución Doctrinaria**

Con respecto a la evolución doctrinaria de la simulación, debe decirse en primer lugar que a pesar que los juristas romanos nunca llegaron a considerar el acto simulado nulo a causa del desacuerdo entre la voluntad y la declaración; su formalismo riguroso no permitía que aparecieran en el ámbito jurídico los negocios simulados, sino que en todo momento la declaración aparente que se hacía era plenamente eficaz.

De la misma forma el Derecho clásico tampoco conoció un principio general acerca de la ineficacia del negocio simulado, aunque durante su vigencia se formularon preceptos que servirían para el desarrollo posterior de una teoría sobre la simulación.

Fue entonces en el Derecho Posclásico donde se creó una formulación definida del principio que dominaría a esa teoría. Para Siber citado por Loreto, L. (1997, 47) “La elaboración sería debida a los bizantinos, quienes consideraron el negocio simulado como nulo y como válido el disimulado”.

En este mismo orden y dirección, el Código Civil Alemán, establece que la declaración de voluntad destinada a una persona con el acuerdo de

que se ha emitido solo en apariencia; es nula, y si el negocio simulado encubre a otro, deberían aplicarse las normas que rigen el negocio que se ha disimulado. De la misma forma, el Código Civil Argentino dedica expresamente varios artículos, a lo que podría llamarse la teoría legal de la simulación.

Por su parte, la doctrina francesa ha sido catalogada en muchas ocasiones de incompleta, cuando basa la teoría de la simulación únicamente sobre la falsa causa; debido a que la simulación puede no afectar la causa, sino la condición ó el término final. Según Ferrara citado por Loreto, L. (1997, 49):

“no es exacto invocar para justificar la nulidad del negocio simulado simplemente el defecto de causa, porque el negocio simulado es más que un negocio privado de causa, puede ser también serio y completo de sus elementos estructurales, mientras que el negocio fingido, por la falta de voluntad, está precisamente vacío de contenido, es la sombra del contrato”

A los efectos de este estudio es necesario expresar que según la opinión del jurista Loreto, L. (1997, 41)

“la teoría del negocio jurídico simulado no ha encontrado todavía en nuestra doctrina una exposición

sistemática e integral, limitándose los expositores patrios a estudiar aspectos aislados de ella, particularmente aquellos frecuentes en la práctica, que se refieren al acuerdo simulatorio de deudores y terceras personas a los fines de defraudar los derechos del acreedor”.

Debido al planteamiento anterior y en vista de la escasa regulación, en el Código Civil de 1916 se previó una única disposición en el artículo 1.301 en la cual se establecía que los acreedores podían solicitar la declaratoria de simulación; estableciendo de igual forma un lapso de cinco (05) años para poder ejercer dicha acción. Incluso en el Código Civil vigente se mantiene esta regulación como norma explícita sustantiva sobre la acción de simulación, la cual en un primer momento hace pensar en una interpretación estrecha y restringida según la cual sólo quien sea acreedor puede demandar en simulación los actos ejecutados por su deudor; en otras palabras, solo tendría cualidad para accionar el acreedor.

Artículo 1.281: Los acreedores pueden también pedir la declaratoria de simulación de los actos ejecutados por el deudor.

Esta acción dura cinco años a contar desde el día en que los acreedores tuvieron noticia del acto simulado.

La simulación, una vez declarada, no produce efecto en perjuicio de los terceros que, no teniendo conocimiento de ella, han adquirido derechos sobre los inmuebles con anterioridad al registro de la demanda por simulación.

Si los terceros han procedido de mala fe quedan no sólo sujetos a la acción de simulación sino también a la de daños y perjuicios.

Es en este momento cuando debe decirse que el principal problema que presenta la teoría de la simulación es el referido al campo del derecho procesal, pues es necesario determinar la persona ó personas a quienes y contra quienes el ordenamiento jurídico positivo da la acción en simulación.

Según Loreto, L. (1997, 50) “la doctrina y la jurisprudencia patrias, guiadas por una interpretación exegética de las normas legales, en desmedro de la posición sistemática, han venido afirmando de manera constante que solamente quien sea acreedor de uno de los sujetos del negocio simulado tiene cualidad para intentar la acción”.

Es imperante recalcar sin embargo; que esta opinión es incorrecta pues no puede interpretarse el espíritu de la Ley como limitante al derecho de accionar la simulación; porque de lo contrario se violarían los principios de interpretación jurídica legal.

Es entonces cualquier persona de la cual derive una utilidad legítima de la declaratoria de inexistencia del acto simulado ó de la existencia del

disimulado, dicha persona tiene interés, y por lo tanto cualidad para accionar en simulación el acto ó negocio jurídico de que se trate.

Es entonces al realizar un estudio más profundo y concienzudo sobre la teoría de la simulación, se puede afirmar que la misma tiene un alcance mucho más amplio que el que le asigna la posición anterior establecida en el artículo transcrito, determinándose que la acción de declaratoria de simulación es un mecanismo de tutela general que ofrece protección no única y exclusivamente al acreedor, sino por el contrario a toda persona que tenga interés en que esta se declare. De la misma forma y siguiendo con un comentario breve sobre el artículo transcrito, al fundarse la acción de simulación en la declaratoria de un acto absolutamente nulo, consecuentemente se deriva que la misma no tiene limite en el tiempo para su ejercicio; es decir, es imprescriptible.

Es en definitiva y en la actualidad, cualquier persona que tenga interés legítimo en que se declare la simulación tiene cualidad para intentar la acción.



### **C. Naturaleza Jurídica de La Simulación.**

En opinión del jurista Maduro, E. (1997, 583) “La acción por simulación tiene naturaleza declarativa y conservatoria”.

La Ciencia del Derecho Procesal ha distinguido tres categorías de acciones; a saber, las declarativas, las constitutivas y las de condena.

En este caso, es reiterada la opinión de incorporar como se hizo mención a la simulación como una acción declarativa.

En este tipo de acciones, el actor busca sencillamente que se declare de forma judicial frente al demandado la existencia ó no de una relación jurídica. Por ende dicha acción y su consecuente procedimiento conlleva a una sentencia meramente declarativa, limitando la cosa juzgada a tal declaración.

Se ha determinado de la misma forma, que la simulación posee naturaleza conservatoria, puesto que busca la ejecución del patrimonio de un deudor cuando los actos realizados por este son impugnados por simulación por parte de sus acreedores, sino persigue que se declare que determinado bien ó derecho no ha salido en realidad del patrimonio de su deudor, con lo

cual se mantendría la integridad y totalidad de dicho patrimonio, el cual como se sabe en derecho; es prenda común de sus acreedores. (Maduro, E. 1997, 583)

Hechas las consideraciones anteriores, puede afirmarse; que la acción en declaración de simulación absoluta, es un caso común de acción declarativa negativa, debido a que se trata de tutelar el interés que deriva para el actor de demostrar la inexistencia de una relación jurídica aparente que le perjudica. Por el contrario en la simulación relativa, la acción tendría un doble alcance; negativo y positivo; el primero destinado a demostrar la inexistencia del acto simulado y el segundo; encaminado a evidenciar que bajo éste, se oculta la existencia de un acto disimulado que puede resultar perjudicial ó favorable para el actor.

Como resultado de todo lo anteriormente expuesto, debe destacarse que debido a la doble naturaleza de la simulación, y contraviniendo lo dispuesto en el artículo 1.281 del Código Civil vigente, ejercer dicha acción de simulación debe considerarse imprescriptible, pues con ella se persigue la declaratoria de una realidad jurídica, siendo absurdo desde todo punto de vista que el transcurso del tiempo pueda impedir esa declaración.

## **D. Características.**

Como elementos caracterizadores de la simulación ó del negocio simulado deben mencionarse:

1. La simulación es un contrato fingido; pues el mismo se realiza para producir un engaño
2. La simulación es un negocio único; debido a que no pretende alcanzar ningún resultado económico ni jurídico.
3. La simulación y el negocio que ella encierra; es absolutamente nulo; pues no lleva consigo transferencia alguna de derechos, y por eso el que simula sigue siendo propietario y puede reivindicar de la masa del concurso, en el caso de quiebra del adquirente fingido, el objeto sobre el que versaba aquel negocio. (Ferrara, F. 1960, 77)
4. La simulación no es realidad, sino ficción de la realidad.
5. Constituye la simulación, una excepción al principio de oponibilidad de los contratos, debido a que el acto secreto no produce efectos contra los terceros de buena fe, que hubiese adquirido derechos de la persona que apareciere al momento de dicha adquisición como titular.

## **E. Elementos que configuran La Simulación.**

Como todas las figuras existentes dentro de las Ciencias Jurídicas, La Simulación no escapa a un contenido que le es esencial para su existencia; es decir, contiene una serie de requisitos ó elementos que la configuran. Estos elementos no son otros que:

- 1. El acuerdo entre partes**
- 2. El propósito de engañar, ya sea en perjuicio de terceros ó de la Ley**
- 3. La disconformidad conciente entre la voluntad y la declaración.**

En primer lugar para que exista la simulación es necesaria la conformidad de todas y cada una de las partes que en ella participan, pues no basta que alguna manifieste algún tipo de desacuerdo, con su pensamiento, sino que es condición sine qua non que el otro contratante exprese la suya igualmente disfrazada y en convenio con el otro. La ficción supone una relación bilateral entre los que efectúan el negocio, quienes contribuyen juntos para crear el acto aparente, en la generación de la falsa imagen constitutiva del acto simulado.

En este sentido Pugliatti citado por Cámara, H. (1958, 30) expresa que: “la simulación requiere el acuerdo de partes; es decir, que el tercero debió conocer la intención de estar de acuerdo en la realización del acto en esas condiciones. De lo contrario, solo existiría reserva mental, que esta no afecta la validez del acto”.

Debe existir entonces un acuerdo para difundir la declaración deliberadamente disconforme. En otras palabras; la simulación supone un concierto ó comprensión entre las partes; debido a que estas deben cooperar juntas en la creación del acto aparente; es decir, en la producción del fantasma jurídico que constituye el acto simulado. (Ferrara, F. 1960, 44)

Todo lo anterior conlleva a asegurar que en la simulación el acto que se realiza, es válido entre los contratantes y ninguno de ellos podrá considerarse no obligado por su intención unilateral de obrar en apariencia. Aseverando de la misma forma que los actos simulados escapan totalmente de los actos unilaterales de voluntad.

Continuando con los elementos que configuran la simulación, hay que mencionar el propósito de engañar; bien sea en perjuicio de terceros ó de la Ley. En este sentido debe decirse que; cuando las partes cumplen con el acuerdo simulatorio, y dan apariencia de vida a lo que no tiene realidad

alguna ó tiene otra diferente, los contratantes no actúan por simple capricho, sino por el contrario con el propósito de engañar a la generalidad de personas que los rodean, quienes tendrán por real dicha apariencia.

A pesar de esto; no debe confundirse el propósito de engañar con la intención de dañar; pues si bien es cierto el fraude es de la naturaleza de la simulación, no es esencial a ella. Un ejemplo de esta situación es el planteado por Cámara, H. (1958, 33) cuando expresa: “una persona por delicadeza, para escapar a compromisos sociales ó no herir susceptibilidades, puede disimular bajo la forma de venta a ignominioso precio una donación; ó sea, estamos frente a enajenación ficticia no fraudulenta; aún más, tiene finalidad generosa”.

Las partes recurren al artificio, para hacer creer en la existencia de un acto no real ó en la naturaleza distinta de un acto realizado seriamente y siguiendo con el planteamiento anterior, nunca deberán mezclarse la intención de engañar con la de dañar, pues la simulación podría llegar a tener una finalidad lícita.

La finalidad de engañar entonces, debe mirar siempre, hacia los terceros y no hacia el otro u otros contratantes, pues cuando existe

ocultamiento de la verdad al copartícipe del negocio, el acto estaría viciado por dolo y no por simulación.

Por último, se encuentra como elemento configurante de la simulación la disconformidad consciente entre la voluntad y la declaración; con relación a esta debe mencionarse que lo interno, lo querido, y lo externo, lo declarado, están en oposición consciente. En efecto las partes, no quieren el negocio; lo único que quieren, es solamente hacerlo parecer y por eso emiten una declaración disconforme con su voluntad; que es lo que predetermina la nulidad del acto jurídico y al mismo tiempo, funciona para provocar una ilusión falsa de su existencia. (Ferrara, F. 1960, 44)

Los que participan en la simulación, pretenden que a los ojos de los terceros se forme una relación que en realidad, no debe existir; pero de la cual se quiere mostrar una exterioridad truculenta mediante una manifestación que carece de sentido volitivo.

Es por todas estas razones que debe afirmarse que en el acto fingido, los simulantes no lo desean realizar, sino que solo pretenden producir una ilusión, una falsa imagen para así; hacer creer a los ojos de los terceros que es real; generándose como consecuencia una afirmación efímera y ficticia;

que no representa una voluntad real; convirtiéndose así en nula por buscar solamente maravillar a los terceros.

## **F. Efectos de la Declaratoria de Simulación en el ámbito del Derecho Civil.**

“El negocio absolutamente simulado es nulo. Apartada la apariencia engañosa que lo representaba como serio, nada queda de él”. (Ferrara, F. 1960, 287)

Toda transferencia ó adquisición que tenga por base un acto simulado es efímera, debido a que el enajenante en realidad no se despojo de los derechos transmitidos; son inútiles los vínculos jurídicos contraídos, al permanecer el objeto libre y sin limitación, y vanas las obligaciones y su extinción, por no haber nacido ni haberse extinguido ningún tipo de crédito.

No existen las modificaciones jurídicas que sean realizadas en virtud de los actos simulados; pues la posición de las partes queda exactamente igual a como era antes y los cambios que se pudieron haber dado resultan ilusorios, careciendo entonces de contenido real.



Si las partes participantes en la simulación, hubiesen querido llevar a cabo la ejecución de el negocio aparente, dicha ejecución sería nula; al igual que el negocio, porque ella (la ejecución); supone la existencia de un acto real. De la misma forma no tendrá ningún tipo de consecuencia jurídica la ejecución voluntaria; ya que no puede ponerse en ejecución lo que no existe.

Las ventas hechas bajo contratos simulados no quedan subsanadas por las transcripciones que implican las transferencias inmobiliarias aparentemente realizadas, pues tanto la transcripción como la inscripción, son simples formas de publicidad en el derecho positivo; que nada adicionan a la validez intrínseca de los actos ó derechos que las requieren. Es por esto, que si la adquisición es nula, sigue siendo nula a pesar de su publicación.

Según el autor patrio Maduro, E. (1986, 584) los efectos entre las partes de la simulación se reducen a tres:

- “A) La nulidad del acto ostensible ó ficticio para prevalecer el acto real ó verdadero.
- B) Cuando el acto simulado consiste en una enajenación de bienes ó derechos, estos bienes ó derechos vuelven a su titular con sus frutos y productos, excepto los gastos de conservación.
- C) La acción por simulación ejercida entre las partes del acto simulado es imprescriptible”.

Según esta clasificación que hace el mencionado jurista debe interpretarse, que el acto ostensible desaparece, y por ende subsiste el verdadero, produciendo los efectos normales y regulando las relaciones posteriores de las partes. En otras palabras; el acto simulado aunque sin ser sincero; posee toda la realidad de su mentira, capaz por sí misma de una eficacia creadora ó modificativa de relaciones jurídicas.

Es reiterativo confirmar entonces, que para las partes, el acto simulado de manera absoluta es inexistente. En caso de simulación relativa, el acto verdadero disimulado produce sus efectos entre las partes, como si hubiese sido celebrado de forma pública, quedando sometido a los principios comunes que rigen la naturaleza del acto del que se trate.

Es por las razones anteriores que se ha expresado que los bienes ó derechos enajenados bajo actos de simulación, vuelven a su dueño, pues como se dijo en el principio de esta explicación, la posición de las partes queda exactamente igual y por supuesto no existirían transferencias algunas, pues todos fueron actos que se llevaron a cabo bajo la apariencia de algo.

Por último y con respecto a los efectos que generan entre las partes los actos declarados como simulados, se encuentra según la clasificación anterior; la imprescriptibilidad de la solicitud para que la misma sea

declarada. A este respecto debe mencionarse, que si como se expreso en puntos anteriores la acción por simulación está dada a cualquier persona que tenga cualidad para actuar; incluyendo a los acreedores, es imposible que la misma no sea concedida a las partes que en ella intervienen. Además por tratarse de una acción mero declarativa; encaminada a verificar una situación jurídica real, resultaría ilógico que el paso del tiempo fuese una razón para extinguirla.

Ahora bien, siguiendo las ideas del autor venezolano citado en párrafos anteriores, cuando la simulación es declarada, la misma no produce efectos en detrimento de los terceros de buena fe; ya que estos, al no tener conocimiento de la misma han adquirido derechos ó bienes de alguna de las partes involucradas en el acto simulado, convirtiéndose esta situación en una excepción al principio de oponibilidad de los contratos.

Por el contrario, la declaratoria de simulación; sí producirá efectos frente a los terceros de mala fe, trayendo como consecuencia la nulidad de los actos realizados por estos, debido a su conocimiento respecto de que los bienes y derechos que pudieron haber adquirido, los obtuvieron de partes involucradas en actos de simulación.

En definitiva, la simulación en sus diferentes formas; tiene siempre por efecto la nulidad del acto ó negocio aparente. Si las partes solo intentaran producir una apariencia, solo se tendría la nulidad de esta, pero si la apariencia sirvió para ocultar un negocio jurídico serio, la nulidad del fingido no es obstáculo para la posible eficacia de aquel (negocio jurídico serio), que será válido si puede serlo y producirá las consecuencias jurídicas que le sean propias.

## **CAPITULO II**

# **PARTICULARIDADES DE LA FIGURA DE LA SIMULACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

## **A. Antecedentes de la Simulación dentro del Derecho del Trabajo.**

En 1780 con la Revolución Industrial, se instala en el mundo una nueva forma de organizar el proceso productivo. Toda la sociedad se vio influenciada por el discurso del progreso, y la misma giraba en la dirección que la industria indicara. Sin embargo; aunado a esto, surgen también como consecuencia de un modo de vida urbano e industrializado, los atropellos a trabajadores mal remunerados. Iniciándose de la misma manera la eterna conflictividad entre patronos y trabajadores, por la ausencia de normas que regularan dichos conflictos.

Vásquez V., (1998) citado por Romero M., (2001, 168) expresa que: “De todo este proceso de finales del siglo XIX y principios del XX surge el derecho del trabajo, con la finalidad de establecer los mecanismos a fin de compensar esa desigualdad”

Se creaba para aquella época una normativa que marcaba con claridad los derechos y los deberes de los integrantes de las relaciones laborales, a la par de un Estado que funcionaría como arbitro, garantizando equilibrio entre las partes. Se formalizaban acuerdos que funcionaban como garantía para la producción de bienes y servicios para la sociedad. Y en fin

se consiguió que las conquistas económicas, sociales y políticas se convirtieran en derechos irrenunciables.

A pesar de esto, para la década de los años 80, Inglaterra y Estados Unidos se convierten en precursores de un proceso que había sido empleado en el siglo XVIII; como lo era el Liberalismo Económico absoluto, convirtiéndolo en una realidad oficial, con nuevos matices, el cual busca la flexibilización y en algunos casos la eliminación de gran parte de las normas laborales, que según esta corriente de pensamiento, traería el crecimiento y desarrollo de la economía, y un elevado nivel de vida para los integrantes de la sociedad.

Anderson, (1996) citado por Romero M., (2001,169) expresa que:

“El modelo neoliberal se caracteriza por la permanente búsqueda de una disminución del costo de la mano de obra, que se convierte en un factor de competitividad y, por tanto la posibilidad de concertar salarios al margen del contrato colectivo, en condiciones de costo mínimo ó al menos reducido, se convierte en un atentado contra el bienestar de los trabajadores aun cuando estén cubiertos por el contrato colectivo”

Esta situación, y la nunca superada e innegable diferencia entre los actores de la relación laboral, han traído como consecuencia que en la actualidad sean vulnerados los principios rectores del derecho del trabajo,

cuando se quieren desconocer dichas relaciones, tratando de enmarcarlas en otras áreas del derecho. Consiguiendo a través de esta simulada flexibilidad de las normas laborales, sacrificar los derechos de los trabajadores.

Puede decirse entonces, en base a las consideraciones anteriores que la simulación de la relación de trabajo ha tenido su mayor precedente en esta teoría del Neoliberalismo Económico Absoluto, y en la creencia de los empleadores que la aplican, de que es el capital el único que rige la productividad de una Empresa.

En 1995, en un estudio publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Política de la Universidad Central de Venezuela, se expreso:

“La simulación pretende así no solo evadir el cumplimiento de las obligaciones, que la legislación laboral y la seguridad social disponen en cabeza del patrono sino, que además, aseguran la improcedencia de sanciones derivadas de su efectivo incumplimiento, toda vez que el juzgador ante quien se denuncia pudiera estimar que se encuentra frente a una relación jurídica de carácter no laboral, evadiéndose de esta forma la tutela sobre el trabajo” (p. 45)

De esto puede inferirse, que el problema de la simulación de la relación laboral, tiene como fundamento la reducción de costos para el



patrono, que utilizando contratos civiles, comerciales y modalidades a término de contratación laboral, evita el pago de contribuciones de seguridad social, salario vacacional, aguinaldos y eventuales indemnizaciones por despido.

De la misma forma, en el año 2001, un ensayo publicado en la Gaceta Laboral del Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines (CIELDA), expreso con respecto a la simulación en materia de derecho del trabajo, que ésta surgía como consecuencia de la omisión deliberada por parte del empleador de uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo; como lo era el Principio de la Primacía de la Realidad. (p.167).

Puede concluirse entonces, teniendo presente estos planteamientos preliminares, que la utilización por parte del patrono de la figura de la simulación genera consecuencias, que afectan no solo al trabajador, como una de las figuras que conforma la relación laboral, sino también a todo ese engranaje normativo que regula dichas relaciones.

## **B. El principio de la Primacía de la Realidad de los hechos.**

El artículo 2º de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece:

Artículo 2: El Juez orientará su actuación en los principios de...(omissis)...prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

De la misma forma el artículo 5 ejusdem prevé:

Artículo 5: Los jueces en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder 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;...(omissis)...

Estos artículos expresan la intención del legislador de darle carácter constitucional y de orden público a los derechos laborales, siguiendo en la redacción de los mismos, el principio establecido en el artículo 89 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, según el cual ...(omissis)... “en las relaciones laborales prevalecerá la realidad sobre las formas ó apariencias”.

Ahora bien, según el autor Plá, A. (1978) “el principio de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos ó acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Según la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo “constituye propiamente un principio del derecho sustantivo, conforme al cual el juez debe declarar la existencia de la relación de trabajo; independientemente de la apariencia ó simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicha relación”.

Este principio entonces está por encima de las formas documentales; es decir, que si en un contrato de trabajo se señalan determinadas funciones para el trabajador, la mención documental no es suficiente para probar la situación alegada, pues será necesario probar que en la práctica ese trabajador si realizó tales funciones.

La defensa que debe hacerse de este principio siempre representará un choque con las tendencias que postulan una desregulación absoluta en el mundo del trabajo; ya que, quienes insisten en crear artificios alrededor de la relación de trabajo, se valen de diversas modalidades de contratación para ocultar lo que fehacientemente la realidad de los hechos confirman.

Es innegable, de acuerdo a los planteamientos anteriores la obligatoriedad en la aplicación de este principio, reconocido de forma universal y que se encuentra presente en casi todas las legislaciones laborales. De hecho la Ley Orgánica del Trabajo en sus artículos 65, 66 y 67

configura el hecho concreto, inequívoco, de una relación típica de trabajo, sin que tenga importancia alguna; la existencia ó no de un contrato formal de trabajo, sino que se concreten en la práctica tres aspectos básicos de toda relación laboral; a saber, la prestación de un servicio, la subordinación y la remuneración.

En definitiva, el flexibilizar las condiciones de trabajo por la búsqueda de una cierta estabilidad del empleo, no es igual que desarmar todo el marco regulatorio en donde no privaría norma alguna, dando lugar a una especie de pactos en donde la libertad rigiera de manera independiente, frente a las demás instituciones de la sociedad. Pues lo que el Derecho del Trabajo impone es el reconocimiento de unos hechos que resultan indiscutibles, independientemente de las formalidades ó apariencias que pueda adquirir la relación de trabajo.

No es entonces la letra ó la redacción lo que evidencia la compra ó prestación de un servicio, sino los hechos y la continuidad de estos, los que revelan la existencia de un empleador y un trabajador en una perfecta línea de subordinación, pues para el Derecho del Trabajo siempre representará un punto secundario la existencia del documento.

### **C. La Simulación de la Relación Laboral ó Contrato de Trabajo.**

Durand citado por Guerrero F., Camacho, E., y López, F (1986,13), expresó que el contrato de trabajo era:

“Una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado ó empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador ó patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero, llamada salario”

De la misma manera, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), en su artículo 67 prevé un concepto de contrato de trabajo:

Artículo 67: 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.

De ambos conceptos, tanto el de la Ley como el del autor citado, pueden extraerse fácilmente los elementos tipificantes del mismo, como lo serían: la prestación del servicio por parte del trabajador, a lo cual se le suma el carácter personal, la situación de dependencia en la que el servicio se presta y por supuesto la contraprestación del empleador, mejor conocida como el pago de la remuneración. Asimismo, a estos elementos se

adicionan los que son comunes a todos los contratos como son: el consentimiento, el objeto y la causa, con las debidas particularidades del derecho del trabajo.

El contrato de trabajo entonces, representará para el trabajador un conjunto de obligaciones que a su decisión quedará asumir, las cuales están contenidas en aquel, y configurarán a la larga un límite en su actividad profesional, la cual estará a disposición del empleador.

Ahora bien, con respecto a la relación de trabajo, Guerrero F. y otros (1986, 1) expresaron que la misma: “Comprende todos los actos materiales encaminados a la realización del trabajo, ó sea, consiste en la efectiva prestación del servicio. Esta da lugar a un hecho material que está relacionado con el contrato de trabajo pero que no es el contrato mismo”.

En otras palabras la relación de trabajo ó laboral es la situación jurídica que surge entre el patrono y el trabajador con ocasión de la prestación de un servicio por parte de éste último, sin que tenga gran relevancia el hecho que la ha configurado, ya que por ejemplo; un contrato de trabajo puede ser nulo por alguna causa determinada, pero si el trabajador ha prestado sus servicios de forma efectiva, gozará de la

protección legal, como si hubiese prestado sus servicios con un contrato válido.

En este mismo orden y dirección la LOT en su artículo 65, a pesar de no establecer de forma precisa un concepto de lo que es la relación laboral; prevé que la misma se presumirá, cuando exista una persona que preste un servicio y otra que lo reciba. Dando cabida esta presunción, a una protección legal más amplia para el trabajador.

Puede observarse claramente que la relación de trabajo tiene alcances más amplios que el contrato de trabajo; pues la misma, cobija la totalidad de los vínculos que unen a la empresa con los trabajadores, y aunque el contrato sigue siendo fuente principal de ella; sin el consentimiento de las partes, el hecho material de la incorporación del trabajador a la industria carecería de sentido.

Ahora bien, es necesario aclarar que la simulación es una institución proveniente del derecho civil; es decir, es éste su ámbito natural y original. Y cualquier perspectiva civil que se asuma, termina apuntando a los cimientos mismos de esta institución más que alguna de sus particulares manifestaciones.

Así, Maduro L., (1997, 580) expresó: “Existe simulación cuando las partes realizan un acto ó contrato aparentemente válido pero total ó parcialmente ficticio, pues es destruido ó modificado por otro de naturaleza secreta ó confidencial que es el que realmente responde a la verdadera voluntad de las partes”.

La simulación entonces, y de acuerdo a esta definición, supone la realización de dos actos; uno aparente y otro real que es ocultado por las partes que lo realizan ó por una de ellas en concreto.

Uno de los elementos para que se configure la simulación en materia civil es el acuerdo simulatorio, esto es, un acuerdo entre las partes que figuran en el acuerdo público y en el oculto, las que usualmente son las mismas. Por otro lado, dentro de sus características se encuadra a aquella referida a que la simulación es la resultante de una divergencia consciente ó deliberada entre la voluntad declarada, pues las partes deliberadamente, manifiestan una voluntad de la realmente deseada por ellas.

En definitiva y por lo expuesto anteriormente, en materia civil, es necesario que se concrete la voluntad de las partes para que pueda surgir así la simulación. Pues este concierto de voluntades representa la característica primordial de dicha figura.



Luego de hacer este breve análisis, es prudente para la realización de esta investigación, destacar los caracteres particulares de esta figura en el Derecho del Trabajo.

Si como antes se mencionó, los requisitos del acto jurídico simulado eran: la voluntariedad para la realización del acto simulado, el acto ficticio u ostensible que corresponde a la voluntad declarada y el acto verdadero ó secreto que corresponde a la voluntad real y que es de naturaleza secreta ó confidencial; los mismos, en materia laboral, sufren relevantes modificaciones, a consecuencia de la posición asumida por los sujetos de la relación laboral.

En efecto, en esta materia el acto ó conjunto de actos que pueden configurar la simulación del contrato ó relación del trabajo se atribuyen única y exclusivamente al patrono, lo que obviamente transforma el elemento de la bilateralidad de voluntades, para convertirlo en una figura unilateral, de la cual se vale el patrono, por su mayor capacidad ó poder económico al momento de negociar.

Según Babace (2002, 4): “Mediante la simulación se trata de excluir auténticas relaciones de trabajo de la protección del derecho laboral y social”. Siguiendo la idea expresada por este autor, la motivación principal

del patrono para recurrir a la simulación, sería eludir las obligaciones que le corresponderían, y que están derivadas no solo del contrato, en caso de que exista, sino también de la Ley y de la efectiva prestación del servicio por parte del trabajador.

Pues hay que recordar, que en caso de que no exista contrato efectivamente celebrado, el trabajador; amparado por la presunción legal establecida a su favor, está en el derecho de reclamar los beneficios obtenidos por su labor desempeñada.

De la misma manera hay que señalar, que el ánimo del patrono no solo es engañar al trabajador que bajo sus órdenes se encuentra, sino también engañar al órgano jurisdiccional laboral, con la intención de crear en ellos, según lo expresa Carballo M., (2000, 172): “una falsa certidumbre de su propia incompetencia para conocer del asunto debatido, si fuere el caso”. Utilizando para llevar a cabo este engaño los contratos civiles ó mercantiles, e incluso modalidades a término de contratación laboral.

De la misma forma, el disimular los contratos individuales de trabajo, generalmente tiene por objetivo el impedir el ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores, específicamente en lo referente la negociación colectiva, a la organización sindical, etc.

Toda esta situación nos muestra un panorama que no refleja garantía alguna para el trabajo. Pues bajo una figura de esta naturaleza, aplicada ó utilizada por los patronos simuladores de la relación existente entre ellos y los trabajadores, pierde sentido la naturaleza de la protección y seguridad social del trabajador y por ende de su familia. Perdiendo igualmente status, todos los beneficios económicos y sociales que están consagrados como derechos adquiridos del trabajador en la mayoría de las legislaciones del mundo democrático.

Es por todo esto que la responsabilidad ética de quienes dirigen a la sociedad, ante este horizonte incierto que se dibuja, debe estar enfocada en preservar el equilibrio entre patronos y trabajadores, pues permitir la llamada flexibilización de las normas laborales, tan alegada por los patronos como fundamento teórico práctico para llevar a cabo la simulación, traería como consecuencia inmediata la disociación de los nexos que nutren la dinámica de las relaciones laborales, en donde la realidad objetiva de los hechos, no admite bajo ninguna circunstancia las explicaciones aparentes.

#### **D. Aspectos Normativos de la Simulación Laboral.**

El derecho del trabajo se desarrollo a partir de la percepción del marcado desequilibrio entre el patrono y los trabajadores, como imperativo de paz social frente a la explotación de que ha sido objeto la clase trabajadora debido al ejercicio de los exagerados poderes que asistían al empleador en una relación regida por la autonomía de la volunta.

La explotación a la cual se hizo referencia, propulsó la creación de normas llamadas a tutelar al trabajador mediante la fijación de limites, que el patrono no debe traspasar; es decir, contenidos mínimos de la relación de trabajo “intangibles a la autonomía de la voluntad”, y establecidos en normas de derecho público estricto.( Carballo, C. 1998, p.1 )

Así, la Constitución Nacional vigente, establece en su artículo 2º que Venezuela es un Estado democrático y social de derecho y de justicia. Por consiguiente, garantiza el goce y ejercicio de los derechos humanos y la igualdad ante la Ley y por supuesto sobre el trabajo, contiene una serie de normas específicas y detalladas.

En efecto, la Constitución regula el derecho al trabajo y el deber de trabajar, en un plano de igualdad entre los hombres y mujeres, asegurando

que el Estado, adopte las medidas necesarias; a través de los órganos competentes, para que todas las personas puedan tener una ocupación productiva y adaptada a sus condiciones. Reconoce de la misma manera, que el trabajo es un hecho social, colocándolo bajo la protección del Estado.

En consecuencia, dispone para ello que la Ley del Trabajo mejore las condiciones de los trabajadores, sobre la base de los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad, irrenunciabilidad e interpretación favorable al trabajador.

Además de todo esto, la Constitución contiene normas sobre seguridad, higiene y ambiente del trabajo, jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones remuneradas, salario suficiente, salario mínimo, igualdad salarial, participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, inembargabilidad y pago del salario, prestaciones sociales por antigüedad y cesantía, estabilidad en el trabajo y en fin toda una serie de reglas que sin duda alguna, representan una garantía para los trabajadores.

Sumado a estas normas se encuentran dos artículos de suma importancia para el estudio realizado en esta investigación, como lo son:

Artículo 89, ordinal 1º: “Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.

En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre formas ó apariencias”.

Artículo 94: “...El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos ó patronas en general, en caso de simulación ó fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”.

Queda evidenciado de esta manera y con respecto al primer artículo citado, que el constituyente se ha hecho eco de un principio que tiene carácter universal y que ha sido reconocido en otras legislaciones laborales, como lo es el de la primacía de la realidad; según el cual, el juzgador al momento de conocer el conflicto planteado, deberá darle mayor importancia a la situación que se evidencie, sin que se tome en cuenta mayormente el alegato del patrono, con respecto a la efectiva existencia de un contrato de naturaleza diferente al laboral.

De la transcripción de la última parte del segundo de los artículos citados, puede colegirse claramente que el constituyente, enterado totalmente de las prácticas realizadas por lo patronos, las cuales; dicho sea de paso son desleales, se vio en la necesidad de establecer esta protección constitucional a favor del trabajador, dejando por supuesto en manos de los órganos competentes, que en este caso serían los Tribunales del Trabajo, la ardua tarea de aplicar correctamente las normas laborales y aquellas que

previstas en la constitución, representan el amparo para los beneficios adquiridos por los trabajadores con ocasión al trabajo efectivamente realizado.

Quedando claro con los planteamientos anteriores, los principios y normas previstas en la Constitución Nacional. En igual forma hay que destacar que los principales instrumentos normativos, relativos específicamente al Derecho del Trabajo y al Derecho Procesal del Trabajo son: Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y sin duda alguna la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual entró en vigencia en fecha reciente. Todas estas leyes y el Reglamento de la LOT, ponen en marcha un mecanismo que desarrolla los fundamentos, principios y conceptos más relevantes dentro de su ámbito de aplicación.

A pesar de esto, y de conocer que la Ley Orgánica del Trabajo establece cuales son los elementos que conforman la relación y el contrato de trabajo, en sus artículos 65, 66 y 67 respectivamente, no puede negarse que el patrono en contravención de esta regulación y por supuesto adoptando cualquier tipo de apariencia, trata de evadir su correcto cumplimiento, y las obligaciones que para él se derivan del mismo.

En relación con esto último, Cabanellas, G. (1963) citado por Montes de Oca, E. (2003, 210) expone:

“La simulación del contrato de trabajo reviste múltiples facetas: en ocasiones se esconde un contrato de trabajo detrás de otra figura jurídica similar, como la del trabajador por propia cuenta con el trabajador a domicilio; el viajante de comercio en relación al representante mercantil; el trabajador para una obra determinada con la locación de servicios; el trabajador de temporada con el contrato a plazo determinado, etcétera. Todas esas situaciones resultan posibles teniendo en cuenta los caracteres del contrato de trabajo en relación con algunas figuras afines”.

Sería infinito entonces, establecer de forma precisa, los diferentes tipos de actos que pueden ser utilizadas por el patrono para enmascarar la verdadera existencia de un contrato ó relación de trabajo. Sin embargo; para establecer una breve conclusión, puede decirse, que será el tiempo, la creación de una nueva cultura de la industria, el abandono de las viejas teorías neoliberales económicas absolutas y claro está el reconocimiento por parte del patrono de los derechos inherentes al trabajador, que además de estar regulados en la Ley Orgánica del Trabajo, son considerados derechos fundamentales.



## **E. Tratamiento Jurisprudencial**

En sentencias de años recientes, emanadas por el Tribunal Supremo de Justicia con respecto al tema de la simulación se hacen reflexiones basadas en el derecho comparado, sobre una figura utilizada en muchos países del mundo, la cual consiste en que en algunos sectores de la producción, especialmente en la venta de ciertos productos de distribución masiva y de carácter alimenticio, los trabajadores sean colocados, mediante mecanismos de artificio, en un estatus diferente al que la Ley le otorga ó al que legalmente les corresponde, logrando de esta manera la evasión de las normas laborales.

Se trata de trabajadores cuya relación de trabajo es ocultada mediante la apariencia de una relación jurídica de otro tipo; civil ó mercantil, que tiene por finalidad dejar a los trabajadores fuera del alcance jurídico de las normas del trabajo.

Estas sentencias en su mayoría concluyen y dejan claro que los alegatos de existencia de un contrato de compraventa mercantil entre dos personas jurídicas y la prestación del servicio personal, por otros individuos, no son razones suficientes para desvirtuar la existencia de la relación de trabajo, pues de acuerdo a los análisis obligatorios que debe realizar el Juez

del trabajo debe evidenciarse que no hay pruebas que destruyeran los elementos característicos de la relación de trabajo; como lo son: la prestación personal del servicio, labor por cuenta ajena, subordinación y salario.

De la misma forma el Tribunal Supremo de Justicia ha establecido como jurisprudencia vinculatoria que en reiteradas oportunidades ha sido consagrado no solo por la doctrina sino también por la propia jurisprudencia, que la relación de trabajo, para que le puedan ser aplicadas las normas laborales debe ser subordinada, pues de no serlo se desvirtuaría de manera rápida la presunción de carácter *iuris tantum* de quien presta un servicio y quien lo recibe.

Igualmente se ha establecido que cuando el patrono trata de evidenciar a través de las actas del expediente, y a toda costa, que la relación de trabajo es inexistente ó que sencillamente el contrato de trabajo no existe, el Juez estará ante una simulación y deberá ordenar que se aplique la Ley laboral y la norma específica para el caso concreto.

Se hace evidente, que el Juzgador venezolano, tiene en cuenta claramente que las normas que se ponen en juego en un conflicto laboral, son normas de orden público, las cuales deben hacer cumplir, debido a que

son ellos los llamados por la Constitución y la Ley del Trabajo, para hacerlo. Contando con la particularidad de estar dotados por el Estado de una fuerza coactiva, que obliga a los patronos, más temprano que tarde, a acatar las decisiones tomadas por los Tribunales, bien sean estas favorables ó desfavorables a la solicitud hecha en principio.

**CAPITULO III**

**LA SIMULACIÓN LABORAL Y SUS**

**IMPLICACIONES PROCESALES**

## **A. Diferentes formas en que puede presentarse la simulación de la relación ó contrato de Trabajo en el proceso laboral.**

Según Bravo, Héctor (2001) “La crisis mundial de las economías estremece actualmente las estructuras sociales y jurídicas existentes, pues la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables”.

En diferentes países desarrollados, en desarrollo y del tercer mundo; se observan graves e inmensos conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas, aparición de los trabajos precarios; entendiéndose por estos los trabajos por horas, temporales, los cuales no implican ningún tipo de arraigo, el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción de la paga, buscándose con esto bajar los costos, mediante la desaparición de la tutela del Estado, utilización esporádica para enfrentar problemas que antes se resolvían con personal de la propia empresa, fusiones de compañías y alianzas estratégicas de corporaciones han traído como consecuencia toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

Es así, como la política denominada de flexibilización de las relaciones laborales; la cual ha tenido mayor repercusión en América Latina, ha buscado desregularizar el vínculo del trabajo, con el objetivo único de bajar los costos empresariales y obtener de ese modo grandes ganancias para los patronos; a través, de la desaparición ó rebaja de prestaciones sociales laborales, la desarticulación del seguro social obligatorio, la eliminación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de estabilidad laboral, etc. Todos estos beneficios que se ven afectados por la decisión unilateral del patrono de encuadrar la relación de trabajo, bajo una figura mercantil.

Cuantas situaciones entonces, y siguiendo con los planteamientos que anteceden, deben enfrentar los trabajadores de hoy para mantenerse en el empleo. Todas estas situaciones provocan insolidaridad y ausencia de colaboración entre ellos, hasta el silencio y la no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo y su jefe. Este último goza de una ventaja competitiva con respecto a los subordinados porque en una relación jurídica que se distingue por el componente de la asimetría, desigualdad entre las partes a favor del que paga y no del que ofrece la fuerza de trabajo, lo que le permite como se ha mencionado en capítulos anteriores, valerse de esa ventaja para eludir sus deberes;

menoscabando por supuesto los derechos de los trabajadores, a través de tácticas simulatorias.

Son muchas las formas que pueden presentarse cuando se habla de simulación laboral; así por ejemplo, se encuentran las empresas que contratan a los empleados por lo que ellos llaman períodos de prueba; los cuales no exceden de tres meses, al cabo de los cuales son despedidos y vuelven a contratar en menos de un mes, evidenciándose de esta forma la inestabilidad laboral del trabajador al impedirsele la continuidad dentro de la relación de trabajo.

Una práctica similar se da, en aquellas empresas donde obligan a los trabajadores a constituir microempresas ó firmas unipersonales, las cuales son a su vez contratadas para prestar servicios, siendo estos contratos redactados y costeados por las propias empresas contratantes. En ambos ejemplos se pretenden negar los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores; a saber: aguinaldos, vacaciones, prestaciones y otros beneficios, pues al romperse el contrato; como es de suponerse no hay indemnización alguna que cancelar.

Todas estas prácticas no constituyen otra cosa que la simulación ó el fraude laboral, ya que pretenden aparentar que la relación que existe entre

trabajador y patrono es mercantil; ó bien que la relación laboral todavía no ha nacido. Estos acuerdos son nulos, pues contrarían lo establecido en el artículo 89 de la Carta Fundamental, las leyes, la presunción de existencia de relación laboral, y la primacía sobre la forma jurídica que pueda tener la relación.

Otro ejemplo que podría ser catalogado como simulación es la denominada subcontratación laboral. Pues si bien es cierto que la misma existe desde hace mucho y se ha convertido en una práctica a la cual están acostumbradas las empresas; no menos cierto es que en este caso debe hacerse referencia a aquellas formas de subcontratación cuyo objetivo principal y consecuente efecto es la prestación de un servicio para una empresa usuaria en condiciones de subordinación de facto, sin que entre el trabajador y la empresa exista una relación laboral directa.

Hecha la observación anterior debe significarse que la subcontratación constituye un importantísimo instrumento de gestión para los empleadores, no así; para los trabajadores, para quienes implicaría un gran riesgo de precarización de sus empleos y las condiciones que los rodean.

Las formas recientes de subcontratación a las cuales se hace referencia en este aparte, y las cuales podrían ser consideradas como



tácticas simulatorias son: las empresas de trabajo temporal, los préstamos entre empresas principales y subordinadas de un mismo grupo, las cooperativas laborales, las entidades empleadoras y la contratación ó pseudocontratación de labores personales. (Bronstein, A. 1999, 5).

Siguiendo los lineamientos del autor mencionado, una buena parte de estas formas de subcontratación han sido el resultado de transacciones entre empresas con capacidad económica y autonomía jurídica, tecnológica y organizacional; lo cual implica que pertenecerían al campo del derecho de las obligaciones civiles y comerciales; escapando así al derecho del trabajo. Es de esta forma, como debe crearse un interés superior en las modalidades cuyo fin primordial es la prestación de trabajo en condiciones semejantes a las de una relación de trabajo subordinada, pues esta es la condición socioeconómica indispensable para que se aplique el derecho del trabajo.

Es inminente entonces, determinar que la subcontratación en sus formas recientes, trae ventajas para el empleador, en oposición a esto; trae una cantidad de desventajas para el trabajador, pues conlleva a una desigualdad de trato en materia de derechos colectivos, seguridad social, salarios y condiciones de trabajo, etc.

Es por todo esto que la Conferencia Internacional del Trabajo solicitó a la Oficina Internacional del Trabajo que continuara investigando el tema de la subcontratación en todas sus formas; haciendo hincapié en aquellas que podrían tomarse como prácticas simulatorias, las cuales afectarían a los trabajadores envueltos en ellas y que necesitarían protección; más específicamente: aquellos trabajadores en situaciones identificadas por la Comisión del Trabajo en subcontratación que necesiten protección; establecer los medios adecuados para protegerlos y la posibilidad de tratar separadamente las distintas situaciones, y por último; como podrían definirse tales trabajadores, tomando en cuenta los diferentes regímenes legales y las diferencias en los idiomas para definirlos. (Bronstein, A. 1999, 9).

Como se mencionó al principio de este punto, estas diferentes formas fraudulentas ó prácticas simulatorias, son llevadas a cabo por los patronos solo con la finalidad de evadir las responsabilidades que derivan de la relación de trabajo. Obligando a los trabajadores a constituir una firma personal, pues sin esta no podrían optar al trabajo, firmando luego un contrato que lejos de ser un contrato de trabajo, es un contrato de concesión de servicios, el cual funciona como la prueba más eficaz de que la relación no es laboral; sino de naturaleza mercantil. Todo esto beneficia única y exclusivamente al patrono, pues al culminar la relación (que se sabe de forma intrínseca , es una relación laboral), los patronos alegan la existencia

de una relación de naturaleza comercial (mercantil en este caso); la cual prueban con el Acta Constitutiva de la supuesta “empresa mercantil” y con el contrato de concesión de servicios, negando así, de manera categórica los elementos existenciales y fundamentales de la relación de trabajo, que existía ó existió originalmente entre ellos.

Se hace evidente en este estado del problema, que estas prácticas se dan más que todo por la necesidad socioeconómica que existe actualmente en Venezuela y el gran nivel de desempleo, lo que obliga a las personas a aceptar cualquier tipo de situación, sin que les importe que conlleva la misma; simplemente para entrar en el campo de trabajo, lo cual indudablemente les permitirá, satisfacer sus necesidades y las de su entorno familiar.

Actualmente, aunque existen diversas formas y casos en los cuales los empleadores utilizan tácticas simulatorias para encuadrar la relación de trabajo bajo el marco de relaciones civiles ó mercantiles, existe un caso en específico que se ha convertido por así decirlo en el punto de partida para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos dentro de la empresa para la cual prestaron sus servicios, en caso de que esta; representada por el patrono tenga la intención de evadir ó rechazar la existencia de esos derechos.

Este caso no es otro que el ventilado por más de 200 trabajadores contra las Empresas Polar, mejor conocido como el caso DIPOSA ó DIPOSURCA, en el cual de acuerdo a uno de los ejemplos de mayor mención la empresa obligaba a los presuntos comerciantes (que no eran otros que los trabajadores) a inscribirse en el registro de comercio bajo la figura de firma personal ó ejercicio de comercio individual, siendo esta una condición indispensable e impuesta por la empresa para que aquellos pudiesen prestar sus servicios. (Barreto, C.)

Empero a esto, estos pretendidos comerciantes según la empresa, no escapaban como cualquier trabajador, a estar bajo las órdenes de individuos que ocupaban cargos de dirección, estando sujetos del mismo modo al cumplimiento de un horario de trabajo que le imponía la prestación del servicio diariamente y a la utilización de un uniforme que los identificara como pertenecientes a la empresa fabricante.

Es en este momento cuando la lógica jurídica y los conocimientos en materia procesal laboral salen a relucir, y se convierte; el principio de la primacía de la realidad de los hechos en la mejor arma para que el trabajador pueda hacer valer los derechos que pretenden ser menoscabados por el patrono. Es por ello que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia estableció en este caso “no basta la existencia de un contrato

mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad,...(omissis)...para desvirtuar la presunción”.

Otro caso que puede mencionarse y encuadrarse bajo las características de la simulación; llevada a cabo por los patronos para evadir sus responsabilidades, es el ventilado contra las Empresas SOLINTEX DE VENEZUELA S.A. y DISTRIBUIDORA DISPINCA C.A, en el cual las mismas niegan la existencia de la relación laboral, por haberse establecido con el trabajador una estricta relación de carácter mercantil, sin embargo; este último al igual que el caso anterior debía cumplir un horario y estaba sujeto a las órdenes de personas que poseían cargos de dirección dentro de la empresa. En este caso El Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara se pronunció al respecto: “Es pues, el hecho real que aparezca de las relaciones verdaderamente existentes, el que hay que buscar debajo de la apariencia, muchas veces simulada, de contratos de derecho común, civil ó comercial”.

Son en definitiva todas estas formas de simulación las que deben tenerse en cuenta, si lo que se quiere es prevenir las consecuencias que su práctica acarrea para con los trabajadores, y de esta forma acabar ó tal vez

minimizar el número de casos que se ventilan en sedes judiciales donde se busca que el trabajador obtenga el pago de todos aquellos beneficios que le correspondan por la prestación de sus servicios, pero que el patrono ó empleador le niega, alegando que nunca existió entre ellos una relación laboral.

## **B. Mecanismos de Tutela frente a la figura de la simulación.**

### **1. En Sede Administrativa**

### **2. En Sede Judicial**

Es necesario para empezar el desarrollo de este tópico, hacer mención a lo establecido en el artículo 94 de la Constitución Bolivariana de La República de Venezuela:

Artículo 94: “La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural ó jurídica en cuyo provecho se presta el servicio a través de intermediario ó contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de estos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos ó patronas en general, en caso de simulación ó fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”

Como punto de partida entonces queda en manos de la Ley; establecer, qué órganos son los encargados de velar por el correcto cumplimiento de las normas laborales e igualmente cuál es la responsabilidad del patrono ó patronos en los diversos casos de simulación.

Si bien es cierto, que la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento establecen como organismo contralor adjunto directamente al Estado Las Inspectorías del Trabajo, no menos cierto es que las mismas, en casos de simulación, no tienen establecidas ningún tipo de pautas ó procedimientos administrativos a seguir, para evitar que dicha situación continúe, sin dejar de mencionar la posibilidad que podría tener de dictar medidas preventivas tendientes a prevenir un despido injustificado por parte del patrono ó la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo, si el despido ya se ha llevado a cabo.

Esto se explica; ya que la inspectoría actúa cuando realmente existe una relación de trabajo, sería ilógico pensar que el trabajador al ser despedido y reclamar sus beneficios, cuando estos le sean negados por el patrono al alegar que no existe una relación de trabajo, éste acuda a este órgano administrativo ¿a solicitar qué?. En todo caso, La respuesta y ayuda más idónea de la Inspectoría sería la citación de la Empresa para que tanto el trabajador, como el patrono expongan sus alegatos, pero en ningún caso ó

mejor dicho en última instancia la Inspectoría del trabajo podría pronunciarse única y exclusivamente sobre lo que considera que al trabajador le corresponde por la prestación de sus servicios.

A pesar de esto, también hay que acotar como punto de suma importancia; que la Ley Orgánica del Trabajo no contiene normas específicas que puedan reprimir ó limitar las practicas simulatorias por parte de los patronos; sin embargo, el profesor Oscar Hernández Álvarez citado por Carballo, C. (2001, 180) propuso que se unieran al conjunto de normas laborales, ciertas y específicas regulaciones que pudiesen combatir de algún modo la simulación; entre las cuales mencionó:

- “a) La declaración de nulidad absoluta y de pleno derecho de todos los actos destinados a encubrir la relación laboral bajo la apariencia de un contrato civil, mercantil ó de otra naturaleza.
- b) En el caso de la presunción del carácter laboral de la prestación de servicios, la misma operarí aun en aquellos casos que el prestatario de los servicios haya suscrito contratos ó documentos de cualquier naturaleza, ya sean privados ó públicos, mediante los cuales se establezcan para el mismo las condiciones de arrendatario, concesionario ó distribuidor mercantil ó cualquier otra figura no laboral”

No obstante a esta situación; de no encontrar en la Ley Orgánica del trabajo normas concretas que combatan de forma fiera y estricta las prácticas simulatorias, no significa ni puede interpretarse en ningún



caso que los trabajadores estén desprotegidos, más aún; si se piensa en las normas contenidas en la Constitución vigente, las cuales defienden de manera categórica el hecho social trabajo y la protección de personas que se encuentran en una franca desigualdad económica.

Citando palabras del autor Carballo, C. (2001, 181) “Estas normas...(omissis), hubiesen evidenciado a los jueces la importancia que le atribuye al tema el legislador, y su clara intención de evitar la evasión de la legislación laboral y de la seguridad social, en atención a los perniciosos efectos que dichas prácticas producen sobre quienes prestan sus servicios en tales condiciones”.

Hechas las consideraciones anteriores; es menester en este momento destacar la relevancia de los principios protectores inherentes al derecho del trabajo, los cuales se harán valer por el trabajador en los juicios incoados por simulación los cuales hacen referencia concretamente; al principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas, el principio de irrenunciabilidad de la normativa laboral que beneficie al trabajador y la presunción del carácter laboral de la prestación de servicios personales para otra persona.

Es evidentemente el Estado y los representantes de éste dentro del Poder Judicial, los patrocinantes y garantes del mayor acceso de cualquier ciudadano (trabajador en este caso) a una relación de trabajo adecuada, estable. Destacando entonces que el Derecho del Trabajo les otorgará los mecanismos propios, con la finalidad de dejar sin efecto los actos de simulación y fraude laboral que sean llevados a cabo por los patronos en evasión de la legislación laboral vigente.

Finalmente, quedará en manos del juzgador en primer lugar; analizar la realidad que se encuentra tras las formalidades de un contrato que el patrono a suscrito con el trabajador, el cual bajo cualquier forma de contratación civil ó mercantil oculta una relación laboral, y de parte de este último; es decir, el trabajador, demostrar de forma clara la existencia de los elementos que constituyen una relación de trabajo.

**CAPITULO IV**

**CONSECUENCIAS PROCESALES LABORALES**

**DE LA SIMULACIÓN**

## **A. De la Declaratoria Judicial de la Simulación laboral**

### **1. La Actividad probatoria de las partes como creadora de la convicción del Juez.**

Según palabras del autor Devis, H. (1993, 9), “La noción de prueba no sólo dice relación con todos los sectores del derecho, sino que trasciende el campo general de éste, para extenderse a todas las ciencias que integran el saber humano, e inclusive, a la vida práctica cotidiana”

No es necesario tener un conocimiento muy amplio, para entender la gran importancia que la prueba posee en la vida jurídica; ya que sin ella los derechos de una persona sería frente a las demás ó al Estado; simples apariencias sin peso alguno. En otras palabras; sin probar el derecho se estaría ante una irreparable violación del mismo, evitando que el Estado pueda ejercer su función jurisdiccional que garantiza el amparo social y el restablecimiento de el ó los derechos conculcados.

Resulta oportuno acotar igualmente; que a la administración de justicia le costaría existir sin la prueba, de la misma forma sería imposible la prevención de los litigios y la seguridad en los propios derechos, al igual que en el comercio jurídico en general.

Todo lo mencionado anteriormente; es importante para el común de las personas, pero toma una mayor relevancia para el abogado y el Juez; debido a que la prueba podría considerarse como el complemento esencial de sus conocimientos, pues si ésta faltara no se podría ejercer la profesión; y el Juez no podría administrar justicia.

Ahora bien; si el fin principal del proceso es la justa composición de los litigios y la realización del derecho como satisfacción de los intereses públicos del Estado; el mismo, necesita ponerse en contacto con la realidad del caso que se ventila, pues sin hacerlo; el Juez no podría aplicar de forma correcta la norma legal que lo regula, ni podría tampoco declarar los efectos materiales jurídicos devenidos de ella. (Devis, H. 1993, 14)

Obviamente la prueba laboral no escapa a ninguno de estos razonamientos; de hecho, es concebida de acuerdo a lo establecido por la Constitución y por la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo como averiguación; debido a que el legislador le ha establecido la obligación al Juez de buscar ó más exactamente de inquirir la verdad de todos los planteamientos hechos por el trabajador y el empleador, otorgándole una especie de libertad procesal y extraprocesal para averiguar la realidad de los hechos.

De la misma manera, la prueba dentro del proceso y procedimiento laboral debe ser considerada como ratificación y convicción, pues estará encargada de crear la certeza en el Juez, sobre la existencia de las proposiciones judiciales; además, funcionará como medio de ratificación para el convencimiento que dicho Juez adquirió cuando decidió, por cualquiera de los medios permitidos buscar la verdad para resolver el conflicto de intereses que le fue presentado.

Por último, la prueba laboral deberá ser vista siempre y en todo momento como un procedimiento legal; esto debido a lo establecido como principio constitucional en el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; según el cual:

Artículo 257: 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 público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

La prueba laboral entonces; examinada desde el punto de vista deberá cumplir con los requisitos fijados por el legislador para cumplir con su finalidad; que no es otra que el Juez averigüe la verdad, y que las partes de

acuerdo a las normas establecidas para ello, se rijan para la promoción y evacuación de las mismas.

Es evidente entonces, de acuerdo a lo expresado por el autor González, J. (2003, 294) que “probar en el juicio laboral es aquella actividad que permite a las partes ratificar sus afirmaciones para convencer al Juez de la certeza de sus proposiciones de hecho y, a la vez, la que realiza el Juez del trabajo, de oficio, para inquirir la verdad de la exactitud ó inexactitud de los hechos alegados por las partes que podrá obtener mediante una averiguación”

Cabe agregar, que ninguno de los sujetos procesales involucrados en el proceso laboral, podrá menoscabar los derechos irrenunciables, los beneficios ni el carácter protectorio que ha sido establecido a favor de los trabajadores, en las leyes que regulan la materia laboral.

Después de las consideraciones anteriores; se hace necesario hacer referencia a la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en la ley Orgánica Procesal del Trabajo; al analizar ésta dentro del proceso laboral, los doctrinarios son contestes en afirmar que por lo general es dudosa, sobre todo en este nuevo procedimiento caracterizado por el poder del Juez para investigar ó averiguar la verdad de los hechos. A pesar de esto; puede

decirse que la carga de la prueba, que es concedida a las partes, coexiste con la potestad del Juez, ya que son estas las encargadas de inclinar al Juez a que tome una decisión en base a lo alegado y probado; siendo este poder inquisitorio el que saldría a flote solo en caso de dudas que le impidan forjarse su propia convicción para dictar la sentencia judicial.

De hecho, el artículo 72 de la mencionada Ley Procesal del Trabajo establece al respecto lo siguiente:

Artículo 72: Salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión ó a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal.

Se evidencian de la transcripción de este artículo, dos situaciones de suma importancia para esta investigación; la primera, obviamente relacionada con la carga de la prueba la cual ha sido concedida a ambas partes cuando el momento y de acuerdo a los alegatos realizados por ellas así lo amerite y la segunda; sumamente determinante para establecer que



siempre y en todo momento, le será concedida la carga de probar al trabajador, para que éste con sus alegatos; demuestre que existen elementos suficientes para crear la convicción en el Juez de la existencia de la relación laboral, cuando el patrono intente liberarse de sus obligaciones alegando que la misma no existe, tratando de encubrirlo bajo cualquier otra forma de contratación civil ó mercantil. Destacando específicamente que el trabajador involucrado en este tipo de procedimientos (juicios incoados cuando existe simulación de la relación laboral), gozará de acuerdo a lo establecido en el artículo mencionado, de la presunción de existencia de la relación de trabajo que el patrono pretende negar.

Ante la situación planteada, puede deducirse que sólo en caso de que las partes no logren con sus alegatos crear la convicción suficiente en el Juez para decidir, éste tendrá la potestad de ordenar la evacuación de cualquier prueba adicional que considere conveniente para dictar sentencia.

Luego de este análisis, es necesario e imperioso para esta investigación; hacer alusión a la simulación y muy especialmente a la parte referente a las pruebas y todo lo que ellas encierran. Como ya se mencionó existirá siempre una presunción de carácter iuris tantum a favor del trabajador; sin embargo, existe la necesidad de ahondar un poco más sobre este punto y la necesidad de no dejar duda alguna en el Juez sobre esta

situación, en la cual se ven involucrados muchos trabajadores, y que afecta directamente su bienestar y el de la sociedad en general, pues se trata de demostrar la existencia de la relación de trabajo; vista ésta, como derecho del trabajador y como hecho social, para el resto de los individuos, el cual amerita ser protegido.

Si bien es cierta; como ya se ha menciona, la existencia de esta presunción a favor del trabajador, no menos cierto es que La Constitución establece de la misma forma en su articulado, normas que beneficiarán al trabajador en caso de presentarse una situación de simulación que lo afecte directamente. Siendo esto así, de acuerdo a lo establecido en el numeral 1º del artículo 89 de La Constitución; según el cual: "...omissis...1. Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas ó apariencias".

De la misma forma la Ley Orgánica del Trabajo prevé en su artículo 65 lo siguiente; "Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba".

Siguiendo con la idea planteada anteriormente (la existencia de una presunción a favor del trabajador) según Carballo, C. (2001, 186) "la

situación de simulación resulta de difícil prueba para el trabajador. Esa desigual condición de los sujetos del contrato ó relación de trabajo, permite al patrono que pretende simular la naturaleza real del referido negocio jurídico, prefabricar una coartada que, ante el Juez que conozca de la acción, desvirtúe los alegatos de la parte actora”

Continuando con esta idea; y en extrema concordancia con el autor mencionado, toman suma importancia dentro de estos procesos incoados por los trabajadores; que se consideran afectados por situaciones de simulación por parte de sus patronos, los indicios; los cuales han sido considerados como aquellos que abren el camino a una investigación; así como también podrían llegar a constituir plena prueba de una situación en concreto.

Según Muñoz, L. citado por Carballo, C. (2001, 188) el indicio es “todo dato de hecho que provoca en quien lo aprehende un proceso mental por el cual se infiere (o presume) la certidumbre de otro, en virtud de su vinculación lógica con aquél”. En otras palabras, deberán existir diferentes elementos con los cuales puedan concatenarse dichos indicios, para lograr que se dé la convicción en el Juez favorable al patrono en caso de simulación de la relación de trabajo.

De forma breve, y gracias a los estudios realizados por los autores mencionados anteriormente; podrían indicarse ciertos indicios que juegan un papel importante dentro de estos procesos y dentro; obviamente, del Derecho del Trabajo; como serían:

1. El alegato por parte del trabajador de la intención del patrono de evadir las responsabilidades que le corresponden y que devienen directamente de la relación de trabajo, evadiendo directamente con esto la Constitución vigente y más aún la Ley del Trabajo y de la Seguridad Social.
2. El alegato referido a la motivación del contrato ó negocio jurídico que se reputa como simulado; es decir, al trabajador le corresponderá demostrar que estaba prestando sus servicios bajo las órdenes y supervisión del patrono; y que de éste recibía una remuneración; aún y cuando el patrono lo haya obligado para lograr entrar al campo de trabajo la constitución; por ejemplo, de una firma unipersonal; por lo menos en funcionamiento, lo que evidenciaría de acuerdo a lo querido por el empleador; la existencia de una relación estrictamente mercantil, y no laboral.
3. Otro indicio que puede invocarse ó alegarse, es la existencia de lo que podría denominarse en materia laboral como intermediario, el cual siempre ó casi siempre tendrá un vínculo de amistad ó

familiaridad con el patrono. En este caso, dicho intermediario se encargará de contratar a la empresa primigenia para la realización de una obra y de subcontratar al trabajador.

Es de hacer notar entonces; la importancia de los indicios y de cualquier otra prueba que pueda ser presentada por el trabajador en el proceso laboral; ya que como se sabe existirá siempre una desigualdad económica entre trabajadores y patronos, que le permitirá a este último valerse de cualquier argumento para evadir las responsabilidades que tiene como consecuencia de la existencia cierta de la relación de trabajo.

Como resultado de todo lo expuesto con anterioridad; debe decirse, que es el Juez y Los auxiliares de justicia; así como la contraparte los destinatarios de la prueba, pero sobre todo el Juez, quien se encargará de valorarla y analizarla de acuerdo a las normas destinadas para ello; y las partes las encargadas de proveerlo de todas aquellas que puedan ó mejor dicho que le creen la convicción necesaria para decidir el caso en concreto.

## **2. Valoración Judicial en caso de Ausencia de Pruebas.**

Como ha sido mencionado durante el desarrollo del tópico anterior, la prueba va destinada principalmente al Juez, a fin de formar en éste la

convicción acerca de la verdad del hecho que fue objeto de las pruebas planteadas por las partes. Esta convicción resultará obviamente del análisis y valoración que el Juez realice al respecto sobre las mismas. Pues Indudablemente; de la valoración dependerá la justicia de la decisión. (Rengel, A. 1995, 397)

Muy a pesar de esta afirmación, pueden presentarse los casos, en los cuales el trabajador (por ser el encargado de demostrar la existencia de la relación laboral debido a la simulación de su patrono) no presente prueba alguna sobre la existencia real de la relación de trabajo; surgiría en esta circunstancia la interrogante siguiente: ¿Podría el Juez valorar la situación planteada en el juicio sin que existan pruebas aportadas por el trabajador?

Para algunos estudiosos sería tal vez imposible pensar en la posibilidad de que el Juez pueda valorar una situación sin la existencia de pruebas sobre el hecho que se alega; sin embargo, antes de adelantarse sobre cualquier conclusión es necesario hacer ciertas reflexiones de suma importancia para la investigación, que podrían cambiar el rumbo de la respuesta a dicha interrogante.

Así, tanto en la Constitución como en la Ley Procesal del Trabajo; existen presunciones y principios rectores tanto para las partes como para el

Juez; las constitucionales como mandatos generales y las de la Ley procesal como normas específicas que regirán casos ó conflictos laborales de forma concreta.

Para ser más exactos con respecto al planteamiento anterior; la Constitución establece en el ya varias veces mencionado ordinal 1º del artículo 89 que en las relaciones laborales deberá prevalecer la realidad sobre las formas u apariencias.

En este mismo orden de ideas y establecido como principio fundamental dentro de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se encuentra el artículo 2 según el cual; “El Juez orientará su actuación en los principios de ...omissis...prioridad de la realidad de los hechos y equidad”. Este principio, también conocido como principio de la primacía de la realidad y mencionado en capítulos anteriores; no hace otra cosa que regular el sentido lógico de lo que conste en las actas procesales, en razón de las máximas de experiencia que posea el órgano jurisdiccional al cual se le haya puesto en conocimiento del caso en concreto; pues éste deberá en ejecución de sus potestades buscar la verdad más allá de las simples formalidades que puedan cubrir un determinado acto.

De la misma forma; está establecida en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo la presunción de laboralidad, la cual rige obviamente en materia procesal laboral estableciéndose en el artículo 72 la Ley Orgánica Procesal del trabajo; según la cual de acuerdo a una interpretación lógica de la norma solo sería necesario para declarar la existencia de la relación de trabajo, que se compruebe la prestación del servicio personal y el destinatario ó la persona que recibe tal prestación, adicionándose a esto la existencia de una remuneración. Siendo esto, lo que le permitiría al Juez asignarle al caso las consecuencias jurídicas que la norma le asigna.

Con respecto a este punto, debe mencionarse como una de las más importantes en materia de simulación, la sentencia dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 16 de Marzo de 200 en el caso Diposa; según la cual se llega a la conclusión que podría decirse es absoluta; según la cual, no puede existir ningún contrato de prestación de servicios personales que no tenga carácter laboral, siempre y cuando medie una relación de subordinación. Entendiéndose por esta la sujeción a órdenes e instrucciones de quien recibe el servicio para con la persona que los presta.

Es indudable entonces, que aún y cuando no existan pruebas dentro del proceso, el Juez puede valorar el caso concreto que le haya sido



presentando, sobre todo cuando se estudia el artículo 5 de la Ley Orgánica procesal del Trabajo; según el cual:

Artículo 5: Los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder 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 causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

De esta norma se colige fácilmente, que uno de los mayores retos del Juez en todos los procesos laborales, incluyendo por supuesto aquellos en los cuales se evidencie la simulación de la relación de trabajo; es la búsqueda de la verdad, sin que esto; es necesario aclarar, vaya en detrimento de la imparcialidad del juzgamiento; aún y cuando se sabe el carácter proteccionista de todas las normas laborales con respecto al trabajador, por ser considerado, más que débil jurídico, a criterio personal débil en el sentido económico frente al patrono. Lo que limita su actividad, pues no puede convertirse ó mejor dicho no puede suplir la actividad de las partes.

Tal vez; para comprender estos planteamientos que pueden resultar algo contradictorios, es necesario comprender de la misma forma que a pesar que el Juez debe ser imparcial, esto no opta para que el mismo, de acuerdo a lo que pueda evidenciarse de las actas procesales, haga una valoración que le permita concluir, que realmente existe una relación laboral y que efectivamente le corresponden al trabajador los beneficios reclamados. Corresponderá a dicho Juez, fundamentar de forma clara y que no coarte los mecanismos de defensa para el patrono, las razones que lo impulsaron a darle la razón al trabajador, sin que esto obviamente signifique; que el Juez concuerde con todo lo alegado por el trabajador en su libelo de demanda. Todo en concordancia con el conocimiento de que las normas laborales son proteccionistas y llevan implícito la característica fundamental del derecho del trabajo, la cual es ser considerado como un hecho social.

Finalmente para concluir sobre este punto, es necesario decir, tomando como base otro de los principios fundamentales dentro del proceso laboral como lo es el principio de inmediatez; que el mismo le permite al Juez crearse una convicción, no sólo con base en las pruebas aportadas por las partes; sino que éste tendrá la oportunidad de valorar y crearse un criterio de acuerdo a la lectura que pueda hacer de la demanda, de la contestación de la misma, de la mediación que realice en la audiencia preliminar y por supuesto de los alegatos de las partes en la audiencia de juicio.

## **B. Declaratoria Judicial de La Simulación Laboral.**

Tanto en el supuesto normativo consagrado en el artículo 67 de la Ley Orgánica del Trabajo, como en la presunción contenida en el artículo 65 de la misma Ley; deben hacerse presentes, el patrono, el trabajador, la prestación de servicios personales, la subordinación ó dependencia y la remuneración. Según el autor Montes de Oca, J. (2003, 209 – 210) “Es precisamente en cada uno de estos componentes, en que pueden introducirse elementos perniciosos que tiendan a simular el contrato ó relación de trabajo”.

La simulación ha existido desde siempre, incluso muchos casos aunque fuese de manera esporádica, fueron sometidos a los órganos jurisdiccionales para ser resueltos, solo que en la actualidad; se ha tomado más en cuenta esta práctica por parte de los patronos y se han establecido, mayor cantidad de normas (aunque continúen siendo escasas) que la regulen.

Así, en fecha 21 de Mayo de 1964, un Tribunal de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal y estado Miranda, estableció: “Hay contrato de trabajo, así se le denomine de concesión, cuando una persona se obliga a comprarle a otra exclusivamente, algunas mercancías para venderlas, percibiendo una comisión y además, usa gratuitamente un vehículo cuyos

gastos de mantenimiento también le serán pagados”. (Montes de Oca, J. 2003, 214)

De la misma forma en opinión del Dr. Caldera, R. citado por Montes de Oca, J. (2003, 210) “son muchas las apariencias que suelen adoptarse”. Obviamente esta opinión lo único que refleja es que la simulación encierra una cantidad de características y elementos que pueden ser utilizados por el patrono para evadir las obligaciones que le corresponden frente al trabajador.

En sentencia de fecha 17 de Mayo de 1996 el Juzgado Superior Sexto del Trabajo sentenció lo siguiente: “Se ha consagrado por la doctrina y la jurisprudencia que la relación de trabajo, a fin de que pueda aplicársele las normas de derecho del trabajo, debe ser subordinada, pues de otra manera la presunción iuris tantum de quien presta un servicio y quien lo recibe no tiene fuerza necesaria para que le sean aplicadas las normas de derecho del trabajo que en su mayoría son de orden público”.

En este extracto de la sentencia; transcrito anteriormente, se hace mención ineludible al carácter de orden público de las normas del trabajo, lo cual como se sabe; es un carácter otorgado por la Ley en su artículo 10 y el cual ha tomado hoy en día mayor relevancia debido al establecimiento de normas constitucionales que protegen irrestrictamente el hecho social

trabajo, como forma de desenvolvimiento y surgimiento del individuo dentro de la sociedad.

En este mismo orden y dirección, se observa como los órganos Jurisdiccionales, han ido redimensionando con la jurisprudencia, la importancia en la valoración de situaciones que perjudican a los trabajadores; encargándose de declarar la existencia de relaciones simuladas, cuando así sea necesario. En este sentido, se pueden citar extractos de sentencias donde se puede observar el ánimo del operador de justicia, en asegurar que el trabajador, vea cumplido su ideal de justicia al concederle la petición principal ó subsidiaria de declarar una situación de simulación que lo afecta directamente.

Resulta oportuno, extraer parte de una sentencia donde se evidencia lo siguiente:

"la existencia de un contrato de compra venta mercantil entre dos personas jurídicas y la prestación del servicio personal por otra persona distinta a los demandantes, de manera ocasional, no son suficientes para desvirtuar la existencia de la relación de trabajo, pues de las pruebas examinadas por el juez de Alzada se evidencia que no fueron destruidos los elementos característicos de la relación de trabajo: prestación personal del servicio, labor por cuenta ajena, subordinación y salario, pues no basta la existencia de un contrato

mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad, (...) para desvirtuar la presunción laboral, sino que debió el patrono demostrar con plena prueba que la prestación personal del servicio se efectuó en condiciones de independencia y autonomía, que permitieran al juez arribar a la absoluta convicción de que la relación jurídica que los vincula es de una condición jurídica distinta" (Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 16/ 03/00)

Puede evidenciarse entonces, de la reproducción de trozos de las sentencias anteriores, que tanto el legislador, como los operadores de justicia, al valorar todas las situaciones; entendiendo dentro de estas, el alegato del trabajador de la existencia de la relación laboral, las pruebas aportadas al proceso, la existencias de principios y presunciones de carácter laboral y de estricto orden público, deben declarar la existencia de la intención del patrono de violar tanto las normas laborales; como constitucionales, brindándole a los trabajadores en el proceso y al final del mismo una seguridad jurídica eficaz. Entendiendo por esta, según palabras del Profesor Ortiz, R. (2003, 664) "el establecimiento de regulaciones y normas claras, precisas y objetivas sobre las relaciones intersubjetivas, lo cual conduce a la estabilidad de las relaciones humanas; en relación con el proceso, la seguridad jurídica apunta como un resultado del fiel cumplimiento

de las leyes procesales, concretamente en lo relativo a las formas de los actos procesales”.

En relación con esto último, también es necesario acotar que los órganos encargados de administrar la justicia laboral, deberán exigir de las partes, una actuación acorde con los preceptos referidos a la probidad y la lealtad dentro del proceso, lo que les permitirá exigir de ellas la exposición de los hechos conforme a la verdad, impidiendo de esta forma que se violen ó se evadan responsabilidades y cargas normadas en la Ley del Trabajo y en la Ley Procesal del trabajo. Generándose de esta forma la limitación para las partes y en el caso de la simulación para el patrono el acaecimiento de cualquier tipo de dolo ó fraude en contra de la ley, la parte contraria y por supuesto el Estado; representado éste en el caso concreto por el Juzgador.

En consecuencia hay que destacar, que son muchas y variadas las formas con las que se pretende simular el contrato ó relación de trabajo; tanto es así, que cada caso en concreto requerirá de un análisis minucioso, que examine todos los elementos de juicio que la situación en concreto presente, para que pueda declararse que se está en presencia de una

simulación laboral; pues ésta, como se ha afirmado en oportunidades anteriores cuando se presenta, lo hace con el fin de eludir la aplicación de las normas de derecho del trabajo (fraude a la Ley), produciendo generalmente el efecto de nulidad, pero que conforme a las reglas generales sobre la simulación, sobrevivirá el negocio encubierto; es decir, el contrato de trabajo, siempre y cuando éste cumpla con los requisitos para ser catalogado como tal.

### **C. Efectos Procesales Laborales de la declaratoria de Simulación Laboral.**

En principio debe decirse que la simulación tiene como objetivo principal para quien hace uso de ella, el eludir la aplicación de las normas laborales, lo cual constituye fraude a la Ley. En base a esta premisa deben ser analizados sus efectos.

Según el criterio del autor Ortiz, R. (2003, 678) se entiende por el fraude; “toda conducta ilegítima ó aparentemente legítima de una ó varias



personas que comporta una incompatibilidad entre los fines perseguidos por la Ley y el obtenido por el fraude, con la finalidad de obtener un provecho en engaño de las partes en un negocio jurídico, en perjuicio de un tercero ó con la intención de sustraerse de los efectos legales de un acto jurídico”.

Es de suponer entonces, que las conductas ó tácticas simulatorias; tienen como supuesto principal que el patrono tenga el objetivo de sustraerse de los efectos normales del negocio jurídico (contrato de trabajo) realizado con el trabajador, simulando la existencia de una relación diferente. En este caso es obvio que el patrono esconde su intención en actos diferentes y en perjuicio del trabajador, para evitar ó mejor dicho evadir la responsabilidad jurídica devenida de la relación laboral.

Cabe mencionar, que el patrono al llevar a cabo los actos simulatorios, sabe; por la desventaja económica del trabajador, que el mismo no es enteramente libre de manifestar su voluntad con respecto al negocio jurídico; aún estando en conocimiento de que los efectos legales del mismo, podrían obrar en su perjuicio, y aunque esto no suponga algún tipo de vicio de la voluntad, el acto siempre y cuando sea declarado como simulación, será

ilícito; pues el único objetivo que busca el empleador es sustraerse del cumplimiento de las obligaciones legales ó contractuales que realmente tiene.

En definitiva y tomando en cuenta que la simulación es catalogada como fraude a la Ley, debe entenderse que el negocio simulado por el patrono tiene como efecto procesal principal la nulidad del mismo; es decir, el negocio creado aparentemente por el patrono y denominado por él mismo, como de naturaleza mercantil ó civil, deja de existir cuando el Juez declara que de parte de éste existen actos simulatorios que solo pretenden desvirtuar el carácter laboral del mismo.

Así el artículo 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece:

Artículo 94: La Ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural ó jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario ó contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos y patronas en general, en

caso de simulación ó fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Este efecto de nulidad se reafirma con al lectura de los numerales 2º y 4º del muchas veces mencionado artículo 89 de la Constitución vigente; según los cuales; “Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo ó convenio que implique renuncia ó menoscabo de estos derechos...omissis...” y que “Toda medida ó acto del patrono contrario a esta constitución es nulo y no genera efecto alguno”; por lo tanto, serán aplicables al patrono aquellas sanciones que el órgano jurisdiccional considere pertinentes por la aplicación de tácticas ó procedimientos simulatorios en detrimento del trabajador; así como también tendrá el Juez que condenarlo al pago de todos aquellos beneficios generados por el trabajador y que por Ley le correspondan como consecuencia de la prestación de sus servicios.

Finalmente puede aseverarse, que cuando se está en presencia de un contrato; cualquiera que sea la forma ó denominación que le sea dada por el patrono, si del análisis del mismo; se observa la prestación de un servicio

personal, bajo las órdenes de otra persona, y a cambio de una remuneración; deben ponerse en funcionamiento ó aplicación las presunciones previstas en la ley; que funcionan como garantía para los trabajadores, así como también los principios constitucionales y laborales que privan a favor del trabajador, para evitar que el patrono abuse de éste en su provecho y el de su empresa.

En líneas generales, con la realización de esta investigación; se ha comprobado de manera fehaciente la importancia de las regulaciones hechas en materia laboral, las cuales si bien es cierto protegen a los patronos y los beneficios que estos generan para sus empresas, protegen de una forma magnífica en los trabajadores, por ser considerados el débil más que jurídico; económico, dentro de la relación laboral. Relación de trabajo esta que encierra muchas características, las cuales deben ser analizadas como sumo detenimiento al momento de presentarse un conflicto de intereses entre empleadores y trabajadores. Entrando en éste caso, a jugar un papel muy importante, las normas de Derecho Procesal del Trabajo, las cuales tendrán por finalidad asegurarle tanto a los patronos como a los trabajadores, la posibilidad y el derecho que tienen de acudir a los órganos jurisdiccionales cuando lo consideren necesario.

De la misma manera, al culminar esta investigación y de acuerdo a los objetivos planteados para la realización de la misma, pueden hacerse las siguientes conclusiones y aseveraciones:

1. La simulación tendrá que ser vista siempre, como la realización de actos jurídicos; que tienen por finalidad crear una apariencia falsa sobre otro negocio jurídico que quiere esconderse. En otras

palabras; la simulación y los actos simulatorios que la rodean buscarán en todo momento hacerle creer a los terceros ó individuos no involucrados en el acuerdo, que existe un negocio jurídico distinto al realmente acordado en primera instancia por las partes involucradas en la simulación; y que el mismo; es decir, el negocio simulado no producirá consecuencias jurídicas para las partes; como si lo hará el negocio que se ha querido ocultar.

2. Dentro de la disciplina del Derecho del Trabajo se encuentran presentes una gran variedad de situaciones, hechos, relaciones y actividades jurídicas que tienen en común el encontrarse perfectamente delineadas ó delimitadas en beneficio del avance efectivo de esta rama jurídica. La delimitación clara de los aspectos que conlleva la simulación dentro de una relación jurídica laboral, se han determinado como la única vía efectiva que por mandato constitucional y legal procura una tutela jurídica capaz de traspasar los intereses particulares de los patronos ó empleadores que tienen como única directriz, el distorsionar la realidad y con ella evadir las obligaciones que son inherentes a cualquier relación de trabajo. Es por todo esto que en la medida en que se identifiquen a través de análisis doctrinarios conscientes y decisiones provenientes de los órganos jurisdiccionales provistas del gran contenido social que el derecho del trabajo tiene, permitirá identificar cuando se está en

presencia de una relación jurídica simulada; que no tiene otro fin que distorsionar una verdadera relación laboral.

3. Obviamente será el proceso; en este caso el proceso laboral, el mecanismo de tutela más idóneo para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a un patrono que hace uso de tácticas simulatorias para evadir sus responsabilidades laborales contractuales. Sumándose a esto, el establecimiento de principios y presunciones tanto de carácter constitucional, laboral y procesal que obran como garantías a favor del trabajador; para que éste no vea conculcados sus derechos, cuando el patrono niegue la existencia de la relación laboral, alegando la existencia de una relación de naturaleza diferente. Siendo también de suma importancia para el proceso que se ventile; la presencia de un Juez imparcial, quien se encargará de examinar la situación que se le ha planteado y tendrá como función principal encargada por el Estado; el hacer cumplir y aplicar las presunciones y principios antes mencionados; que no son otros que; el principio de la primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de las normas laborales y por supuesto la presunción de laboralidad; así como todos los principios destinados al correcto desarrollo de los procesos en general.
4. Por último; el efecto ó consecuencia más relevante generada por las simulación, es ser considerada siempre y en todo momento como

fraude a la Ley, debido a que los actos tendientes a simular un negocio jurídico; y muy especialmente en este caso la relación laboral, son realizados por el patrono con la intención de sustraerse de las obligaciones consagradas por la Constitución y la Ley como beneficios que el trabajador genera durante el tiempo de prestación de sus servicios. Por lo tanto, todos estos actos ó tácticas simulatorias serán consideradas nulas, siempre y cuando el Juez de acuerdo al estudio realizado del caso en concreta logre crearse la convicción suficiente para declarar dicha nulidad y por ende ser condenado a cancelarle al trabajador todos los beneficios que adquirió durante dicha relación jurídico – laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asistentes Judiciales Españoles. (2000). [Página Web en línea]. Consultada el 25 de Octubre de 2003. Disponible en: <http://asistentesjudiciales.iespana.es>

Babace, H. (2002). Cambios en el Mundo del Trabajo. Corrupción en las Organizaciones [Revista en línea]. Consultada el 27 de Marzo de 2004 en: [http:// www.asistentesjudiciales.iespana.es](http://www.asistentesjudiciales.iespana.es)

Bronstein, A. (1999). La Subcontratación Laboral. [Paper en línea]. Consultado el 10 de Octubre de 2005 en: [http:// www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf](http://www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860 (Extraordinaria), Diciembre, 1999.

Carballo, C. (2000). **Derecho Laboral Venezolano. Ensayos.** Caracas: UCAB.

Carballo, C. (2001). **Delimitación del Contrato de Trabajo.** Caracas: UCAB.

Devis, H. (1993). Teoría General de la Prueba Judicial. (4ª Edición) Medellín: Dike

González, J. (2003). **La Reclamación Judicial de los Trabajadores.** Caracas: Vadell Hermanos.

Guerrero, F., Camacho, E., Baena, G. y López, F. (1986). **Lecciones de derecho Laboral.** Bogota Colombia: Temis.

Guevara, L. (2004). Reflexiones "Al Vuelo" Sobre la plaga del Siglo XXI en las Relaciones laborales. [Pagina Web en línea]. Consultada el 24 de Octubre de 2005 en: [http:// www.lasbarricadas.net/jurídicas.plip](http://www.lasbarricadas.net/jurídicas.plip).

Henríquez, R. (2003). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano.** Caracas: Liber.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5152 (Extraordinaria), Junio, 1997.

- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 37.504, Agosto, 2002.
- Maduro, E. (1997). **Curso de Obligaciones. Derecho Civil III** (10ª edición). Caracas: Texto.
- Marín Boscán, F. (2002). **Curso de Procedimiento Laboral venezolano**. Barquisimeto: Jurídicas Rincón
- Melich, J., Loreto, L. y Pietri, A. (1997). **La Acción de Simulación y El Daño Moral**. Caracas: Fabretón.
- Millie Millie, G. (1989). **Doctrina Judicial sobre Derecho Procesal del Trabajo** (Vol. I). Caracas: Paredes.
- Montes de Oca, J. (2003). **La Simulación en el Contrato ó Relación de Trabajo** (Comp.), Estudios Sobre el Derecho del Trabajo (pp. 199-219). Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Muñoz Sabaté, L. (1980). **La Prueba de la Simulación**. Bogotá: Temis.
- Núñez Rincón, H. (1983). **Derecho Procesal del Trabajo**. Caracas: Temis.
- Rengel, A. (1995). **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano. Según el Nuevo Código de 1987**. Caracas: Arte.
- Rojas Wettel, C. (1978). **La relación Procesal Laboral en el Derecho Venezolano**. Caracas: Schnell, C.A.
- Romero, A. (2001). **El Contrato de Trabajo. Realidad y Forma**. Gaceta Laboral. Vol. 7, (2), pp. 167-181.
- Titulo de la Semana: Simulación ó Fraude Laboral (2003). Columna Son Derechos. Consultado el 17 de Marzo de 2004 en:  
[http://www.derehos.org.com.ve/cosas/simulación\\_laboral.html](http://www.derehos.org.com.ve/cosas/simulación_laboral.html)
- Villasmil, H. y Carballo, C. (1998). **Tripartismo y Derecho del Trabajo. La Reforma Laboral de 1997**. Caracas: UCAB.