



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO  
VICERRECTORADO ACADEMICO  
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE DERECHO  
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**CRITERIOS JURIDICOS VENEZOLANOS SOBRE LA RELACION DE  
TRABAJO CON ELEMENTOS DE EXTRANJERIA**

Presentado por

Salvador Eugenio Alfonzo Pérez

Para optar al Título de

Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor

Frederick Cabrera Conde

Caracas, Septiembre de 2019

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APROBACION DEL ASESOR**

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado presentado por el ciudadano Salvador Eugenio Alfonzo Pérez, titular de la Cédula de Identidad V-9.880.535, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: Criterios Jurídicos Venezolanos Sobre la Relación de Trabajo con Elementos de Extranjería; y manifiesto 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 Caracas, a los 06 días del mes de febrero de 2019

---

Frederick Cabrera Conde

V-11.691.950

Agradecimientos:

A mi padre, admirado colega;  
A mi madre, que tempranamente subió a los cielos;  
A Romi, Ricky y Ale, razón de mis desvelos.



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**CRITERIOS JURIDICOS VENEZOLANOS SOBRE LA RELACION DE  
TRABAJO CON ELEMENTOS DE EXTRANJERIA**

Autor: Salvador Eugenio Alfonso Pérez

Asesor: Frederick Cabrera Conde

Fecha: Febrero – 2019

**RESUMEN**

El trabajo de investigación versa sobre el tratamiento jurídico dado en nuestro país a las relaciones de trabajo, cuando la prestación de servicios personales contiene algún elemento de extranjería. Este tipo de relaciones de trabajo ha sido objeto de regulaciones legales y jurisprudenciales, por medio de las cuales se han expresado criterios jurídicos venezolanos en específico. El objetivo general del trabajo de investigación fue analizar los criterios jurídicos venezolanos relativos a este tipo de relaciones de trabajo, así como los objetivos específicos fueron explicar la relación de trabajo con elementos de extranjería, las distintas partes que hacen vida en este tipo de relación laboral y su regulación legal, así como explicar detalladamente las respuestas que ha dado el Tribunal Supremo de Justicia, a los planteamientos que han sometido a su consideración sobre el tema investigado. El trabajo de investigación se realizó siguiendo la metodología documental a un nivel de investigación monográfico, utilizando técnicas de observación de obras bibliográficas y demás documentos útiles para la investigación, así como realizando análisis reflexivo de su contenido. Las conclusiones fueron expuestas al final del trabajo de investigación.

**Palabras Clave:** Criterios Jurídicos, Relación de Trabajo, Elementos de Extranjería.

## ÍNDICE GENERAL

|   | PP.  |
|---|------|
| Aceptación del Asesor.....  | i    |
| Agradecimientos.....  | ii   |
| Resumen.....  | iii  |
| Índice General.....   | iv   |
| Lista de Siglas.....  | viii |
| Introducción.....   | 1    |
| Capítulo I. La Relación de Trabajo.....                                 | 3    |
| Proveniencia de la palabra trabajo.....                                 | 3    |
| Breve historia de la regulación del trabajo en el mundo occidental..... | 4    |
| Evolución contemporánea del derecho del trabajo en Venezuela.....       | 12   |
| Teorías contemporáneas sobre la relación de trabajo.....                | 20   |
| La relación de trabajo en el DLOTTT.....                                | 23   |
| La definición legal del contrato de trabajo.....                        | 27   |
| Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....                        | 28   |
| Características del Contrato de Trabajo.....                            | 29   |

|   |    |
|---|----|
| Los elementos esenciales y de validez del contrato de trabajo.....    | 30 |
| Tipos de contrato de trabajo.....                                     | 36 |
| El contenido del contrato de trabajo.....                             | 41 |
| La forma del contrato de trabajo.....                                 | 43 |
| Las partes del contrato de trabajo.....                               | 46 |
| El trabajador.....  | 46 |
| Los trabajadores de dirección, inspección y vigilancia.....           | 48 |
| El trabajador internacional.....                                      | 51 |
| El patrono.....   | 56 |
| El grupo de empresas a escala internacional.....                      | 59 |
| La solidaridad en los grupos empresariales.....                       | 61 |
| La empresa multinacional.....   | 63 |
| Capítulo II. Los elementos de extranjería de la relación laboral..... | 70 |
| La internacionalización del derecho.....                              | 70 |
| La soberanía, la jurisdicción y la competencia.....                   | 71 |
| El principio de territorialidad de la ley laboral venezolana.....     | 73 |

|   |     |
|---|-----|
| Aplicación del contenido de instrumentos internacionales en Venezuela.....              | 75  |
| Noción de elementos de extranjería.....   | 77  |
| Régimen legal aplicable a los elementos de extranjería.....                             | 79  |
| Elementos de extranjería atributivos de jurisdicción.....                               | 82  |
| Las convenciones internacionales.....   | 82  |
| La sumisión como elemento de extranjería.....   | 83  |
| El lugar de ejecución de la obligación.....   | 86  |
| El lugar de celebración del contrato de trabajo.....                                    | 87  |
| El lugar donde se verifican los hechos contractuales.....                               | 88  |
| El domicilio y la residencia habitual.....  | 89  |
| La analogía y los principios del derecho internacional privado.....                     | 92  |
| Capítulo III. Jurisprudencia sobre la relación laboral con elementos de extranjería.... | 94  |
| Antecedentes.....   | 94  |
| El trabajo convenido en el extranjero para prestarse en Venezuela.....                  | 98  |
| El trabajo convenido en Venezuela para prestarse en el exterior.....                    | 101 |

|  |     |
|--|-----|
| Las demandas laborales contra estados soberanos.....                                       | 103 |
| Reciente sentencia del TSJ sobre el principio de territorialidad de la ley<br>laboral..... | 106 |
| Conclusiones.....  | 109 |
| Referencias Bibliográficas.....  | 112 |

### **LISTA DE SIGLAS**

|        |   |
|--------|---|
| CB     | Código de Bustamante  |
| CC     | Código Civil  |
| CCOM   | Código de Comercio  |
| CRBV   | Constitución de la República Bolivariana de Venezuela   |
| CSJ    | Corte Suprema de Justicia   |
| CPC    | Código de Procedimiento Civil   |
| DRAE   | Diccionario de la Real Academia Española  |
| DLOTTT | Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras |
| LA     | Ley de Abogados   |
| LDIP   | Ley de Derecho Internacional Privado  |
| LEM    | Ley de Extranjería y Migración  |

LOSSSI  
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral

LOT  
Ley Orgánica del Trabajo

MERCOSUR  
Mercado Común del Sur

OIT  
Organización Internacional del Trabajo

ONU  
Organización de Naciones Unidas

RLOT  
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

TSJ  
Tribunal Supremo de Justicia

UCAB  
Universidad Católica Andrés Bello

UE  
Unión Europea

WWW  
world wide web

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación versa sobre un análisis de los criterios jurídicos venezolanos, que son relativos a la relación de trabajo cuando tiene elementos de extranjería.

Los orígenes de la investigación se encuentran en la curiosidad que siente el investigador por el tema, desde el inicio de sus estudios en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), para la obtención del grado académico de Especialista en Derecho Laboral. El investigador lo considera un tema importante, ya que es del criterio que forma parte de la historia reciente del país, específicamente, en lo que respecta a los efectos contemporáneos del descubrimiento y la explotación industrial del petróleo.

El tema escogido cuenta con suficiente material documental de soporte para la investigación, ya que el derecho positivo venezolano tiene desde sus inicios, disposiciones legales sobre la aplicación territorial de la ley. Igualmente, la problemática investigada ha sido objeto de importantes trabajos publicados por destacados juristas nacionales y extranjeros, así como también el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), ha expuesto, en sentencias, sus criterios sobre aspectos jurídicos relacionados directamente con la relación de trabajo con elementos de extranjería.

Con respecto a los objetivos de la investigación, la misma tuvo como objetivo principal analizar los criterios jurídicos venezolanos relativos a este tipo de relaciones de trabajo, así como estuvo dentro de sus objetivos específicos explicar la relación de trabajo con elementos de extranjería, diferenciar los distintos criterios o principios jurídicos que la regulan, así como exponer y explicar detalladamente, las respuestas que ha dado el TSJ a los planteamientos que han sometido a su consideración sobre esta temática.

El trabajo está dividido en tres Capítulos. En el Capítulo Primero se explica la relación de trabajo; en el Capítulo Segundo se diferencian y detallan los elementos de extranjería, así como los distintos criterios y principios jurídicos venezolanos sobre el

tema, para, finalmente, en el Capítulo Tercero exponer y explicar, detalladamente, las respuestas que ha dado el TSJ sobre este tema.

La investigación se llevó a cabo siguiendo la metodología documental a un nivel monográfico, utilizando técnicas de observación de obras bibliográficas y demás documentos útiles para la investigación, así como realizando análisis reflexivo de su contenido.

Se pretendió tener como resultados de la investigación la obtención de información que pueda ser agrupada en un solo texto, que sirva para la divulgación de las particularidades de la relación de trabajo con elementos de extranjería, entre los trabajadores que prestan servicios personales en nuestro país.

El trabajo fue realizado en la ciudad de Caracas, mediante visitas a centros documentales y bibliotecas existentes en el área metropolitana de esa ciudad capital. También fueron usados equipos informáticos a los fines de realizar búsquedas de material documental mediante la world wide web (WWW), es decir, el internet.

# CAPÍTULO I

## LA RELACIÓN DE TRABAJO

### **Proveniencia de la palabra trabajo**

Nos señala Alfonzo (2016), que la voz trabajo proviene de la palabra latina *trabs, trabis, traba*, que significa en español traba, dificultad o impedimento. Según Lastre (2018), existen autores que sostienen que el vocablo trabajo también proviene del latín *laborare*, que significa trabajar y labrar la tierra.

En todo caso, el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), establece que uno de los significados de la palabra trabajo es, precisamente, describir una actividad desarrollada por el hombre, ejecutada con el fin de superar una dificultad o un impedimento.

Pero la superación de esa traba le requiere al hombre un esfuerzo, que le ocasiona un desgaste desde el punto de vista físico y/o mental. Por ello, desde el punto de vista fisiológico, la voz trabajo describe una actividad humana que produce un desgaste de energías y que es desarrollada con el objeto de superar una dificultad o impedimento mediante el esfuerzo humano.

La palabra trabajo también tiene connotaciones económicas. Según el DRAE, otro de los significados de la palabra trabajo es la realización de un esfuerzo aplicado con el fin de obtener riqueza.

Este significado de la voz trabajo, vista como una actividad destinada a producir bienestar económico, se encuentra establecido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), que consagra al trabajo como un derecho humano que le proporciona a las personas una ocupación productiva y una existencia digna y decorosa. Igualmente, el artículo 91 del texto fundamental, establece como un derecho que los trabajadores puedan obtener una remuneración económica suficiente por la realización de su trabajo, que,

consecuentemente, les permita vivir con dignidad para cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

De acuerdo a la CRBV, la voz trabajo también tiene un importante significado desde el punto de vista social. El artículo 3 del texto fundamental, estipula que son fines esenciales del estado venezolano el desarrollo y la defensa del respeto y la dignidad de la persona, así como también que los ciudadanos puedan ejercer democráticamente su voluntad popular, todo ello con el objeto de construir en nuestro país una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y el bienestar del pueblo.

Según la CRBV, el estado venezolano debe procurar la consecución de esos fines esenciales mediante la ejecución de procesos fundamentales en la sociedad, siendo el trabajo uno de esos procesos fundamentales. Por lo anterior, el trabajo es considerado en nuestra legislación como un hecho social transformador de la sociedad, que constituye un proceso fundamental para que el estado venezolano pueda cumplir con sus fines esenciales.

Esta concepción del trabajo lo expresa, claramente, el artículo 89 constitucional, al disponer que el trabajo es un hecho social que debe contar con la protección del Estado. Sobre este punto, el artículo 24 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), establece que la aplicación de ese Decreto-Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo, establecido como un proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del estado venezolano.

### **Breve historia de la regulación del trabajo en el mundo occidental**

En la humanidad siempre ha existido el trabajo y es una actividad desarrollada por el hombre desde tiempos inmemoriales. Para De Buen (1997), no hay dudas de la

presencia del trabajo como una constante en la evolución humana, al punto que no podríamos entender al hombre separado o desprendido de la actividad laboral.

Según Arredondo (2013), la regulación del trabajo ha estado siempre presente

en los cambios sociales, culturales, económicos y políticos de la humanidad, siendo un factor característico de este proceso evolutivo, la resistencia que ha mostrado el patrono a través de los tiempos para el cumplimiento y observancia de deberes, derechos y obligaciones para con sus trabajadores.

De acuerdo a este autor, esta aptitud patronal ha creado condiciones hostiles de trabajo y resentimientos en la masa trabajadora, que han tenido como resultado una lucha constante entre las partes de la relación laboral. El objetivo histórico de estas luchas ha sido lograr un sentido fraternal de ayuda mutua y mejores dividendos, según sean los intereses y necesidades de cada una de las partes.

Es transcendental para comprender la importancia que ha tenido el trabajo en el desarrollo de la humanidad, la determinación de las condiciones en que ese trabajo se ha prestado y su evolución en los distintos períodos históricos del hombre.

Para De Buen, en la prehistoria la forma de organización social predominante era el clan, el cual era una organización comunitaria con cierta forma de jerarquía ejercida por el jefe del clan, a quien se le consideraba con poderes secretos para la caza y una especie de mago que impartía ordenes al resto del grupo. El trabajo no estaba destinado a obtener algún tipo de lucro, ya que la motivación era el interés colectivo y no el beneficio de un hombre en particular.

Con el tiempo se desarrolló la agricultura y surge el manejo de las piedras, la artesanía y el arte primitivo, para luego inventarse las herramientas, el arado, la domesticación de animales y se dan los primeros pasos en la construcción de edificaciones. Estos pasos evolutivos contribuyeron a que se originaran las primeras divisiones del trabajo en mineros, artesanos, agricultores, campesinos y ganaderos.

Al final del tercer milenio antes de cristo, se empieza a dar la sustitución de la piedra por el cobre y se da comienzo en el cercano oriente a la etapa de las grandes

construcciones dolménicas, así como surgen grandes imperios con distintas dinámicas políticas, sociales y económicas. En esta etapa el trabajo se encuentra organizado bajo la dirigencia de una clase aristocrática religiosa, que manejaba políticamente a una población mayormente esclavizada.

Es casi unánime entre los estudiosos de la antigüedad, que durante esta etapa histórica el trabajo estaba marcado por un fuerte acento de servidumbre y la relación laboral se encontraba, en buena parte, a niveles de esclavitud. Nos comenta Arredondo, que en la edad antigua era impensable que los esclavos tuvieran normas legales que reglamentaran la dinámica de las relaciones laborales, ya que no existía el concepto de relación laboral, situación que es coherente con el momento histórico en el cual se consideraba al esclavo como un objeto, una mercancía, excluido de cualquier reconocimiento de garantías mínimas producto de su trabajo.

La guerra era considerada como la principal fuente de la esclavitud, los vencidos se convertían en esclavos de los triunfadores, pero se podía adquirir esa condición por ser un deudor insolvente, provenir de una madre esclava o mediante una condena penal. Asimismo, el sistema de la esclavitud fue un aporte significativo en la organización económica de la antigüedad, siendo empleado, comúnmente, para la realización de obras públicas.

En la antigua Mesopotamia la actividad laboral era básicamente agrícola, aunque abundaban oficios como los de panadero, carnicero, carpintero, herrero y los orfebres. En Mesopotamia nació el feudalismo, el cual consistía en la concesión de tierras a una persona a título hereditario por parte del poder público. El beneficiario de las tierras quedaba obligado a prestar servicios personales a favor del dador de la concesión.

En la antigua Mesopotamia existían clases sociales bien diferenciadas e, inclusive, distintas clases sociales de mano de obra servil que disfrutaban de una libertad relativa, pero el trabajo de esclavos era frecuentemente utilizado. Es importante recordar que en el Código de Hammurabi se reglamentada el trabajo, el aprendizaje y se establecía un salario mínimo.

Egipto fue otro de los grandes imperios de la antigüedad y su régimen laboral fue constante sin muchas modificaciones. Era un país en el delta de un río, el Nilo, que determinaba todas sus actividades, especialmente, su vocación agrícola mediante el uso del arado. También domesticaban animales, practicaban la ganadería y existían talleres artesanales para la confección de tejidos, armas, barcas, carpintería, objetos de cuero, cestería, panificación, preparación de cerveza, carnicería, orfebrería y artesanía, esta última mayormente de cerámica, piedra, oro, plata, bronce y madera.

La actividad fabril originó la fundación de grandes ciudades obreras. La mayor parte de la fuerza laboral era esclava, pero también existía el ejercicio de oficios libres. En el Egipto antiguo se pagaban salarios en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso y existía una especie de asistencia médica para quienes sufrían accidentes de trabajo, pero era un régimen de explotación laboral muy cruento, cuyas condiciones de trabajo llegaron a provocar desórdenes sociales y el primer ejercicio del derecho de huelga conocido hasta ese momento.

En la Grecia antigua, la esclavitud era una condición socialmente aceptada. De acuerdo a Lastre (2000), para los antiguos griegos el trabajo era considerado una ocupación vil e indigna de los ciudadanos, por lo que solo era realizado por esclavos. Por ello, en las democracias griegas abundaban los esclavos, quienes no podían participar en ningún asunto público y existía la teoría de la servidumbre natural apoyada por Aristóteles, según la cual unos hombres eran esclavos y otros eran libres, porque, sencillamente, existían personas que por naturaleza saben cómo mandar y otros que solo saben obedecer.

Como vemos, el justificativo de la esclavitud en la antigua Grecia, estaba basado en conceptos filosóficos sobre la apreciación de la condición de la persona humana en la sociedad. Comenta Lastre, citando una conversación que aparece en el *Gorgias* de Platón del moralista Calicles de Acarnea, que este personaje histórico entendía a la esclavitud como algo natural, ya que se consideraba que era justo que el mejor hombre tenga más que el peor y el fuerte más que el débil, por lo que se creía

injusto y artificial la idea de que los ciudadanos eran iguales entre sí y que todos merecieran el mismo tratamiento.

En la antigua Roma, la economía y la sociedad civil se basaban, en buena parte, en la esclavitud, sobre la cual descansaba la independencia de la clase gobernante. Lastre afirma, que en tiempos del antiguo imperio romano aún no había sido descubierto el concepto del trabajo libre, que proviniera de una manifestación personal de voluntad y fuente principal de la riqueza de las naciones.

La condición de esclavo en la Roma antigua se encontraba establecido en el derecho civil y en las XII Tablas, donde las causales por las cuales una persona podía caer en la esclavitud, eran por no inscribirse en el *Incensus* (censo), por no pagar los impuestos, por no participar en el servicio militar, por cometer el delito de robo y por no pagar una deuda.

En la antigua Roma existía junto a las personas naturales la figura de las personas jurídicas, que también podían tener patrimonio, créditos y deudas propias, las cuales eran conocidas como *societas*, *collegium* o *corpus*. El ejercicio de los trabajos que implicaba la operación de una persona jurídica, podía ser encomendado por los dueños a sus esclavos.

También existía el arrendamiento de esclavos en la antigua Roma, lo cual pudiera ser un antecedente de lo que hoy conocemos como prestación de servicios bajo dependencia. Según Machicado (2010), en tiempos del imperio romano, la operación de personas jurídicas podía ser ejecutado por esclavos arrendados a los dueños de la persona jurídica, que las partes documentaban mediante un contrato denominado *locatio conductio operarum* o contrato de arrendamiento de servicios.

Sin embargo, este autor precisa que también existía en la Roma antigua otro contrato similar denominado *locatio conductio operis* o contrato de arrendamiento de obras, especialmente dirigido a la prestación de servicios por parte de artesanos libres, quienes eran contratados para la realización de obras de carácter más físico que intelectual, como las obras de carpintería, albañilería o la manufactura de cosas y objetos determinados.

Para De Buen, la aportación más importante de Roma a la organización del trabajo fueron los *collegium* (colegios), que eran organizaciones de artesanos que practicaban diversas artes y oficios. Los colegios tuvieron, incluso, influencia política, y eran organizaciones que podían ser públicas o privadas. Sus funciones eran muy variadas, pero, básicamente, ejercían una tutela sobre los intereses de un estamento profesional, protegiendo el ejercicio de los oficios que ejercían sus miembros. Pertenecían a estas organizaciones desde banqueros y prestamistas, trabajadores de la madera, la piedra y el mármol, los mercaderes de vino, hasta los encargados de transportar el trigo, los víveres y los panaderos.

Sobre la edad media, Machicado nos informa que la influencia del cristianismo en el mundo occidental durante esa etapa histórica, hizo que empezara a ser rechazado el concepto de entender al trabajador como un objeto o una mercancía. También en esa época, surgieron las corporaciones de oficios y los gremios de trabajadores.

Las corporaciones de oficios emergieron en el siglo XII y fueron las sucesoras de los *collegium* romanos, pero muy especialmente sucedieron a las *guildas* germánicas del bajo medioevo, que eran asociaciones de comerciantes y artesanos parecidas a los *collegium* romanos, fundadas para proteger a sus afiliados de los excesos que pudieran cometer los maestros.

Las *guildas* eran unas organizaciones democráticas que contaban con un sistema de asistencia mutua para sus miembros, que a veces se ejercía con matices religiosos. Según De Buen, las *guildas* también eran una fusión de los intereses de los artesanos y los mercaderes, ya que fungían como el lugar donde estrechaban sus alianzas laborales, revisaban el resultado del trabajo y establecían la calidad de las materias primas que iban a utilizar, así como eran el poder que emitía normas laborales a sus miembros mediante la aprobación de estatutos, donde se establecían obligaciones tales como la prohibición de trabajar después del toque de queda o antes del amanecer.

Es importante señalar que en el medioevo se jerarquizaba el trabajo por categoría de trabajadores, siendo los maestros los de rango mayor y los compañeros y aprendices los de rango inferior. Las corporaciones tenían normas que regulaban la duración del aprendizaje y los deberes del aprendiz, quienes podían ser corregidos por los maestros, ya que con la enseñanza ejercían, simultáneamente, una especie de tutela civil sobre sus aprendices, que incluía también una obligación alimenticia.

El aprendiz que era capaz se transformaba en compañero y una vez que adquiría maestría en su oficio, asumía la condición de obrero especializado. Para obtener el grado de maestro debía realizar una obra maestra, que tenía que ser evaluada por un tribunal de maestros, para aprobar o no la obtención del grado máximo. El candidato a maestro que pasara el examen debía prestar un juramento y pagar unos derechos por la compra del oficio, sin embargo, a veces el Rey mismo otorgaba privilegios, entre ellos el grado de maestro.

Las corporaciones de oficios se crearon también como un instrumento para monopolizar las artes y profesiones, todo ello mediante la reglamentación de las relaciones laborales que protegían la majestad y el mercado laboral del maestro, siempre dentro del ámbito de su oficio o profesión. Posteriormente, aparecieron los gremios, que eran grupos de personas que ejercían un mismo oficio, arte o profesión, cuya finalidad principal era reglamentar a las corporaciones de oficios mediante normas, casualmente también denominadas estatutos.

Estas instituciones del medioevo constituían lo que se ha denominado “*sistema gremial*”, el cual fue el sistema laboral imperante que regulaba las relaciones de trabajo durante esa etapa histórica en gran parte del continente europeo. Dentro de los objetivos del sistema gremial, se encontraba conseguir un equilibrio entre la demanda de obras y el número de talleres que estuvieran activos en un arte u oficio determinado, todo ello con el fin de garantizar la existencia de demanda de trabajo para sus asociados y mejorar su bienestar económico, los sistemas de trabajo y las técnicas de aprendizaje de los oficios y profesiones.

Como se dijo precedentemente, los estatutos eran el instrumento normativo usado por los gremios para reglamentar las relaciones laborales entre miembros de las corporaciones de oficios, siendo su principal intención la creación de monopolios para restarle competencia al mercado laboral de los maestros.

Según De Buen, la principal crítica que se le hace al sistema gremial, lo constituye la creación de un régimen laboral contrario a la autonomía de la voluntad de las personas, la libertad de comercio y el libre ejercicio de la industria independiente, ya que no se podía ejercer un determinado oficio incumpliendo los estatutos, independientemente de encontrarse la persona afiliada o no las corporaciones de oficios o los gremios.

Machicado señala que, si bien era cierto que los estatutos restaban libertad personal y profesional a los miembros de las corporaciones de oficios en beneficio de los maestros, también pregonaban valores morales como la lealtad en las transacciones comerciales y la obtención de beneficios que no fueran exagerados durante el ejercicio del trabajo artesanal.

Durante la edad media, la *locatio conductio operarum* siguió vigente en forma de servidumbre, principalmente para los trabajadores agrícolas, los cuales no recibían ningún tipo de retribución económica por sus labores en las tierras propiedad del señor feudal, quien solo le daba a cambio la protección de su castillo.

En la era medieval un tema fundamental lo constituyó la regulación del trabajo como vía para la extinción de la esclavitud, que, si bien en teoría desapareció formalmente con el imperio romano, se mantuvo en la práctica por muchos siglos más, particularmente en América en forma de servidumbre.

Señala De Buen, que la conquista de América introdujo en ese territorio las prácticas gremiales españolas y, especialmente, la encomienda, la cual consistía en la asignación por parte de la corona a un individuo o grupo de personas de una

determinada cantidad de aborígenes, todo ello en compensación o premio por los servicios prestados al reino.

Una de las características más resaltantes de la encomienda, era que el encomendero debía hacerse responsable de los nativos que le asignaban, los cuales laboraban bajo servidumbre en beneficio del encomendero. En la práctica, la encomienda se convirtió para los encomenderos en un mecanismo muy efectivo para contar con mano de obra barata y permanente, sin embargo, para algunas tareas se empleaban esclavos negros provenientes de África.

La corona española emitió durante toda la colonia disposiciones legales que reglamentaban la mano de obra indígena, las denominadas Leyes de Indias, que con el tiempo se constituyeron en precedente de nuestra moderna legislación laboral. La compilación más importante de las Leyes de Indias la ordenó el Rey Carlos II en 1680, en cuyo texto se incluyeron las Cédulas, Cartas, Provisiones y Leyes emitidas hasta esa fecha, resaltando un capítulo especialmente dedicado al servicio personal del indígena, con normas precisas sobre la libertad del indio, la jornada de trabajo, su remuneración y los trabajos prohibidos que podrían afectar su salud, entre otras condiciones de trabajo.

Durante la edad moderna fueron suprimidas las corporaciones de oficios medievales y los estatutos que las regían, eliminándose el sistema gremial e imponiéndose el principio de la libertad contractual entre trabajador y patrono.

Machicado nos indica, que durante el reinado de Luis XVI y posteriormente en la época de la revolución francesa, se emitieron edictos que dieron pie a la organización de empresas y a la libre concertación de los salarios entre los trabajadores y los patronos. Luego, en la revolución industrial, aparecieron leyes que protegían a los trabajadores y posteriormente las legislaciones del mundo occidental separaron el contrato de arrendamiento de servicios personales del contrato de trabajo.

### **Evolución contemporánea del derecho del trabajo en Venezuela.**

Para Alfonzo, existen dos períodos bien diferenciados que demarcan, con claridad, la evolución del derecho del trabajo en Venezuela durante la época contemporánea. El primero, abarca desde la separación de nuestro país de la Gran Colombia en 1830, hasta la promulgación de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos en 1917. El segundo período se extiende desde 1917 hasta nuestros días.

Durante el primer período, las provincias, estados y municipalidades sancionaron sus propias normas de policía, que, usualmente, incluían reglas sobre la prestación del servicio personal de los jornaleros, artesanos y sirvientes.

Las normas sobre policía se aplicaban, en forma simultánea, con disposiciones establecidas en el Código Civil vigente para la época, el cual incluía el arrendamiento de servicios personales dentro de las distintas especies del contrato de arrendamiento. Los códigos civiles de 1896, 1904 y 1916, establecían que, mediante el contrato de arrendamiento de servicios personales, los individuos se comprometían a que su trabajo fuera al servicio de otra persona.

Las normas de policía que existieron durante este lapso, crearon diversas e innovadoras condiciones, derechos y obligaciones laborales, tales como el pre-aviso de peones y jornaleros, el descanso dominical y el pago de salarios.

Igualmente, los códigos civiles que existieron en ese período previeron la indemnización recíproca entre patrón y trabajador, producto del despido o retiro del trabajador antes del vencimiento del contrato de arrendamiento de servicios personales, así como también la obligación en cabeza de los jornaleros y sirvientes de cumplir, al pie de la letra, los términos establecidos en el contrato de arrendamiento de servicios personales, incluso, mediante intervención policial.

Según Alfonzo, en 1904, 1909 y 1915, se sancionaron una serie de leyes de minas que regularon el trabajo minero subterráneo y crearon un sistema de reparaciones por accidentes laborales.

Sin embargo, el segundo período comienza, propiamente, el 26 de junio de 1917 con la promulgación de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, ya que

con ese cuerpo normativo fue que se dio inicio a la instauración en Venezuela del trabajo con propósito tuitivo, es decir, con fines protectorios de la figura del trabajador frente al poder ejercido por los patronos. Igualmente, ese cuerpo normativo fue el primero que contenía normas de carácter orgánico, con aplicación general para todos los trabajadores del país.

Con esta ley cambian, grandemente, las condiciones de prestación de servicios personales, especialmente por la previsión legal de jornadas diarias de ocho horas, lo que pone en evidencia la preocupación del gobierno de entonces por los abusos en la duración del trabajo diario. Igualmente, en ese cuerpo legal se establecieron días de descanso obligatorio para los trabajadores y la obligación del patrono de garantizar la seguridad del trabajador en el sitio de trabajo, el cual debía ser prestado en condiciones adecuadas de aseo, ventilación e higiene.

La promulgación de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos fue un paso importante, mas no alcanzó el objetivo principal de diferenciar al derecho laboral del derecho común, puesto que el andamiaje jurídico existente en las normas de policía y el Código Civil de 1916 continuaron en pleno rigor, siempre y cuando no se tratara de asuntos especialmente regulados por la nueva ley, entre ellas, la regulación de la relación de trabajo mediante el contrato de arrendamiento de servicios personales.

En 1928 se promulgó la primera Ley del Trabajo de Venezuela, la cual derogó la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos. Este cuerpo normativo significó un importante esfuerzo técnico dedicado a la regulación del trabajo subordinado, estableciéndose, entre otras obligaciones no menos importantes, la obligación patronal de pagar indemnizaciones por enfermedades y accidentes laborales, lo cual era una responsabilidad esencialmente civil, anteriormente regulada como una obligación del patrono en el contrato de arrendamiento de servicios personales.

La Ley del Trabajo de 1928 fue letra muerta desde el mismo momento de su promulgación, especialmente debido a que no había una estructura pública encargada

de su cumplimiento y no existían tribunales en el país que impartieran justicia para resolver las diferencias obrero-patronales.

No es unánime el criterio de que este período comienza con la promulgación de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos. Para Bernardoni (2011), el verdadero origen del derecho laboral en Venezuela se ubica en 1936, ya que sin desconocer como antecedentes a la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos de 1917 y la Ley del Trabajo de 1928, fue la Ley del Trabajo de 1936 la primera en ser realmente aplicada en el país.

Efectivamente, el 16 de julio de 1936 fue promulgada una nueva Ley del Trabajo, la cual fue elaborada por la Oficina Nacional del Trabajo, en donde, para ese entonces, el Dr. Rafael Caldera fungía como Subdirector.

Esta nueva Ley del Trabajo sustituyó, formalmente, a la ley promulgada en 1928 y fue redactada con la asistencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), teniendo su texto como inspiración las leyes laborales de México y Chile, ambas sancionadas en el año 1931.

Esta ley reconoce por primera vez en Venezuela los derechos de asociación empresarial, contratación colectiva y huelga. Fue reformada en múltiples oportunidades y permaneció vigente hasta la promulgación de una nueva Ley Orgánica del Trabajo el 20 de diciembre de 1990, que, posterior a una *vacatio legis*, entró en vigencia el 1ro de mayo de 1991.

Para Alfonzo, lo novedoso de la Ley Orgánica del Trabajo de 1991, radica en las siguientes regulaciones:

- Por su carácter orgánico, se le otorgó preeminencia sobre las demás leyes existentes que regularan la misma materia, además, tenía aplicación supletoria para las relaciones de trabajo que mantuvieran los empleados públicos con el Estado.
- Coloca a la relación laboral como la principal figura del sistema jurídico laboral, junto al contrato individual de trabajo.

- Elimina el derecho adquirido de auxilio por cesantía, incluido mediante reforma legal el año 1947.
- Se prolonga a un año el término de prescripción para efectuar reclamos por derechos laborales, contado desde la terminación de la relación laboral.
- Se universaliza la estabilidad laboral, mediante la consagración del derecho de renganche para trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio.
- Se reduce la jornada laboral semanal, diurna, nocturna y mixta.
- Se incrementa el recargo porcentual por laborar horas extraordinarias y prestar trabajo en horas nocturnas.
- Se aumenta la participación del trabajador en los beneficios de la empresa.
- Se amplía el concepto de salario, incluyendo nuevos elementos.
- Se duplica el derecho adquirido de antigüedad a treinta días de salario por año de servicio o fracción superior a seis meses.
- Se amplía el período vacacional hasta un máximo de treinta días hábiles, desde una base mínima de quince días hábiles. El trabajador va adquiriendo un día

adicional por cada año de servicio prestado.

Sin embargo, luego de la promulgación de la nueva ley en 1990, continuó un intenso debate sobre el sistema establecido para el cálculo de las prestaciones sociales, las cuales habían sido fusionadas en una sola prestación denominada indemnización por antigüedad.

Los argumentos contra el nuevo sistema se basaban, especialmente, en lo inconveniente que era para los trabajadores aglutinar en una sola indemnización los salarios correspondientes a cada año de servicio (treinta días de salario por cada año), que antes se encontraba dividido en dos indemnizaciones diferentes, la indemnización por antigüedad y el auxilio por cesantía.

El debate sobre la conveniencia del sistema indemnizatorio se vio agravado por la situación política y económica imperante en esa época. Se añadió a las críticas

formuladas al sistema indemnizatorio la precarización de los salarios a partir de 1990, debido, básicamente, a la implementación por los patronos de una política de bonificación de los salarios avalado por la nueva ley, que llevó a que fuera ínfimo el porcentaje gravable de los salarios a efectos de los correspondientes pagos al seguro social. Esto dio como resultado la ruina del sistema de asistencia social del país.

Según Bernardoni, fue determinante para la ruina de la seguridad social que la política de bonificación salarial se acordase mediante convenciones colectivas, tanto en el sector público como en el privado, en las cuales se incluyeron fórmulas para mejorar el salario mediante aportes a cajas de ahorro, fideicomisos y libretas de ahorro, que constituyó, en su conjunto, una evasión al régimen de prestaciones sociales.

En 1997, durante el segundo mandato del Dr. Rafael Caldera, las fuerzas políticas y laborales del país firmaron un convenio, el cual fue denominado Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial.

En ese acuerdo se pactó la integración al salario de todas las bonificaciones que recibían los trabajadores. Igualmente, se convino la instauración de un sistema integral, universal, solidario, obligatorio y contributivo de seguridad social, con el fin de proveer a los trabajadores de una mejor protección integral en salud, pensiones, paro forzoso, política habitacional, formación profesional y recreación.

A cambio de estas conquistas legales, los representantes de trabajadores y las centrales patronales accedieron a modificar el modo de cálculo de las prestaciones sociales, las cuales se causarían mensualmente a favor del trabajador, manteniendo su autonomía de la seguridad social nacional.

Durante los dos años siguientes a la firma del acuerdo tripartito, una comisión especial se encargó de redactar diversos proyectos de leyes que fueron presentados para la aprobación del órgano legislativo. En el caso de la nueva ley laboral, fue incluido en el texto del proyecto todas las modificaciones relativas al salario pactadas en el acuerdo tripartito.

En total, fueron presentados siete proyectos de leyes, la nueva Ley Orgánica del Trabajo más seis proyectos relativos a la seguridad social, que incluía una Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral y cinco leyes de Subsistemas de Salud, Pensiones, Paro Forzoso y Formación Profesional, Vivienda y Política Habitacional y Recreación. Todos los proyectos de leyes fueron aprobados por el Congreso de la República de la época, siendo sancionada la nueva Ley Orgánica del Trabajo en fecha 19 de junio de 1997.

En 1999 fue promulgada una nueva constitución nacional, la cual fue denominada Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Esta nueva carta magna trajo importantes innovaciones en materia laboral, todas ellas especialmente contenidas en su Título III, denominado “De los Deberes, Derechos Humanos y Garantías” y en el Capítulo VI, denominado “Derechos Sociales y de la Familia”. La nueva constitución fue aprobada mediante referéndum constitucional efectuado el 15 de diciembre de 1999.

Para Bernardoni, la C RBV trajo innovaciones en materia laboral que no eran necesarias y formuló las siguientes críticas:

- Se fortalece el modelo previamente existente, en donde se exaltaba el estatismo y el intervencionismo oficial en las relaciones laborales.
- Se consagran extremadamente rígidos principios laborales como el de irrenunciabilidad e intangibilidad de sus normas, los cuales han sido concebidos en otras legislaciones del mundo de forma más moderada, con el objeto de flexibilizar los mercados de trabajo.
- Se desconocen mecanismos de participación social como el modelo tripartito (patronos-trabajadores-estado), que habían beneficiado grandemente la conducción de las relaciones laborales en el país.
- Se fortalece lo que la autora denomina “el garantismo”, es decir, no son previamente evaluados los costos de medidas reivindicatorias como la

reducción de la jornada de trabajo, que es instaurado sin tomar en cuenta que afecta la productividad y la competitividad de la economía.

- También considera que se desconoce a la libertad sindical como un derecho humano fundamental, al establecerse en el artículo 293 de la CRBV que las elecciones de los sindicatos deben contar con la organización del Consejo Nacional Electoral.
- También considera que, en materia de huelgas, la nueva constitución permite al Estado ejercer una tutela desproporcionada sobre los trabajadores, que en la práctica les impide ejercer ese derecho.
- Igualmente, estima que fue obviado en la nueva constitución importantes temas y derechos laborales fundamentales, tales como el derecho a la información, el derecho a la formación profesional y el derecho a los salarios basados en productividad y meritocracia, así como la práctica de los diálogos sociales, los cuales son indispensables para lograr acuerdos en materia laboral.

El texto de la nueva constitución consagraba un mandato en el numeral tercero de su disposición transitoria cuarta, donde se ordenaba al poder legislativo que, dentro del primer año contado después de su instalación, procediera a realizar una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), sancionada en fecha 19 de junio de 1997.

Según es mandato constitucional, se debía sancionar una nueva ley del trabajo que previera una reforma al régimen de prestaciones sociales, a los fines de adaptar la legislación laboral a los términos plasmados en el artículo 92 de la CRBV, donde se establece que el pago de las prestaciones sociales se debe realizar en forma proporcional al tiempo de servicio prestado por el trabajador y calculado de conformidad con el último salario que haya devengado.

Igualmente, la nueva ley del trabajo debía establecer en diez años el lapso de prescripción de los reclamos por el pago de prestaciones sociales, así como contener un conjunto de normas integrales que regularen la jornada laboral y establecieran su

disminución progresiva, en los términos previstos en los convenios emitidos por la OIT y suscritos por la República.

Sin embargo, el Presidente de la República, en uso de atribuciones extraordinarias que le fueron conferidas mediante una ley especial publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6009, de fecha 17 de diciembre de 2010, en donde se le autorizó para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley, procedió en fecha 30 de abril de 2012 a dictar el Decreto Nro. 8.938, por medio del cual se emitió el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), que fue publicado en fecha 7 de mayo de 2012 en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria Nro. 6.076.

La nueva ley laboral no es una reforma integral mediante la emisión de un texto nuevo, sino más bien constituye, técnicamente, una reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997. Sin embargo, para Alfonzo, el nuevo texto legal trae importantes disposiciones, que por su impacto innovador tienen trascendencia política y socioeconómica en el país, destacando, particularmente, los siguientes asuntos:

- Se considera al trabajo como un hecho social importante, que constituye un elemento fundamental para que el Estado pueda alcanzar sus fines esenciales.
- Se establece la preferencia del crédito laboral sobre los prendarios e hipotecarios.
- Se profundiza el intervencionismo del poder ejecutivo sobre el desarrollo de las relaciones laborales y en el resultado de los conflictos, pudiendo realizar, inclusive, ocupaciones temporales de empresas por juntas administradoras de sus propios trabajadores, para los casos de cierre ilegal, paro patronal y abandono.
- Se reduce la jornada máxima semanal de trabajo.
- Se prohíbe la tercerización, comprendida como un fraude de los patronos para desvirtuar la aplicación de la ley laboral.

- Se crean los consejos de trabajadores como entes que completarán las tareas propias de los sindicatos.

### **Teorías contemporáneas sobre la relación de trabajo**

Las teorías contemporáneas sobre la relación de trabajo, tienen su origen en los estudios realizados a mediados del siglo XIX por el historiador legal alemán Otto Von Gierke, donde se analiza a los grupos sociales y se detalla la importancia de las asociaciones de personas para la sociedad alemana de entonces.

Gierke desarrolló su carrera en el departamento de derecho de la Universidad de Berlín y fue un destacado crítico de las leyes civiles, especialmente del Código Civil, del cual decía que otorgaba un excesivo individualismo que era contrario a las tradiciones culturales de la sociedad alemana. Gierke también realizó estudios sobre la división del derecho en público y privado, a la vez que contribuyó, grandemente, al establecimiento del concepto de derecho social.

Las teorías de este erudito alemán estaban basadas en la creencia de que la vinculación que existía entre los trabajadores y las empresas era de tipo asociativo, ya que para Gierke las empresas eran comunidades institucionales, que cuando se les incorporaba trabajadores se originaba entre las partes una relación de trabajo jurídico-personal de colaboración, guiada por principios de lealtad y asistencia mutua entre los partícipes de la relación de trabajo.

Gierke era contrario a que las partes de una relación jurídica laboral tuvieran la libertad de celebrar contratos y determinar su contenido, ya que creía que existían muchas desigualdades que propiciaban la imposición por parte del patrono, de un contrato de trabajo imposible de modificar y contrario a los intereses individuales de los trabajadores.

Sin embargo, quien formuló por primera vez la teoría de la relación de trabajo fue el profesor de derecho laboral alemán Wolfgang Siebert en 1935, durante la época de la Alemania hitleriana. Según Alfonso, para Siebert, la relación de trabajo era una relación jurídico-personal de colaboración, que tenía como único requisito de inicio la incorporación del trabajador a la empresa, lo cual daba comienzo al conjunto de derechos y deberes inherentes a la relación de trabajo.

Un punto estelar de la teoría de la relación de trabajo es el momento cuando se inicia la relación laboral, ya que es a partir de ese instante que tienen comienzo todos los deberes y derechos que trae consigo la prestación de servicios por parte del trabajador. Por ello, los partícipes de esta teoría estudiaron, muy especialmente, si el inicio de la relación de trabajo se hallaba con el comienzo de la prestación de servicios por parte del trabajador o con la suscripción de un contrato de trabajo.

Siebert creía que el contrato de trabajo no tenía ningún tipo de relevancia y que lo realmente importante en una relación laboral, era la prestación de servicios por parte del trabajador.

Otros autores como Heinz Potthoff, Erick Molitor y Arthur Nikisch, formularon variantes de la teoría de la relación de trabajo. Heinz Potthoff y Erick Molitor fueron abogados laboristas alemanes, que establecieron que la relación de trabajo tenía inicio no solo con la prestación de servicio del trabajador, sino también mediante la suscripción de un contrato de trabajo. Para estos autores, el inicio de la relación de trabajo se encuentra, en forma simultánea, en la suscripción de un contrato de trabajo y en el inicio de la prestación de servicios por parte del trabajador.

Para Potthoff y Molitor, la suscripción de un contrato de trabajo generaba el inicio de las obligaciones patrimoniales de las partes, como el pago del salario, pero el cumplimiento de esas obligaciones tenía como requisito indispensable la incorporación del trabajador a la empresa, con lo cual nacían los demás deberes y derechos de la relación laboral.

Nikisch también fue un destacado abogado alemán, que consideraba que el contrato de trabajo no daba inicio a la relación laboral, sino era un documento que establecían obligaciones solo para el patrono. Para Nikisch, la utilidad del contrato de trabajo era, exclusivamente, para casos de reclamos del trabajador por incumplimiento patronal. Nikisch era de la opinión que el inicio de la relación laboral ocurría cuando el trabajador se incorporaba a la empresa.

La teoría de la relación de trabajo tuvo una profunda influencia en Latinoamérica. De la Cueva (1967), emitió en México una tesis denominada “contrato-realidad”, en la cual afirmaba que los efectos del derecho del trabajo empezaban, únicamente, a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación de servicios, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el trabajador cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio.

Para Caldera (1936), el contrato de trabajo era la fuente normal y principal de la relación de trabajo, pero la relación jurídica entre patrono y trabajador surgía, a veces, de hechos independientes al contrato, por lo que solo la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo traía consecuencias jurídicas.

La discusión sobre la procedencia o no de la teoría de la relación de trabajo terminó a mediados del siglo pasado. Según De La Fuente (1996), en la década del cincuenta los máximos exponentes de la teoría de la relación laboral, es decir, Siebert y Nikisch, desistieron de su posición anticontractualista.

Este desistimiento se debió a la imposibilidad de esos autores de poder sostener, jurídicamente, la procedencia de la sustitución del contrato de trabajo como principal figura regulatoria de la relación laboral, especialmente, porque el criterio doctrinal dominante era que la incorporación voluntaria del trabajador al centro de trabajo representaba, sea de forma verbal o tácita, un acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador para iniciar una relación de trabajo, lo cual no es otra cosa que un contrato consensual, en donde las partes pactan de mutuo acuerdo las condiciones de prestación de los servicios del trabajador.

La teoría de la relación laboral sigue siendo útil para explicar el momento genético de la vinculación laboral, es decir, su naturaleza jurídico personal de colaboración entre las partes de la relación, pero es, evidentemente, insuficiente para explicar el período funcional y de ejecución material de la relación laboral, sin tener que caer, forzosamente, en la teoría del contrato.

### **La relación de trabajo en el DLOTTT**

En el DLOTTT se incorporó la teoría de la relación de trabajo, lo cual no es novedoso en nuestra legislación. Según Alfonso, la teoría de la relación de trabajo fue incorporada por primera vez en la legislación venezolana mediante la Ley del Trabajo del año 1936, donde se incluyó una regulación que con el tiempo se convirtió en nuestra actual previsión relativa a los intermediarios.

De acuerdo a este autor, la teoría de la relación de trabajo ha sido considerada por nuestros legisladores más amplia que la teoría del contrato, especialmente, porque prevalece la creencia que, si bien la fuente principal de vinculación laboral es el contrato de trabajo, también existen otras modalidades de prestación de servicios donde no existe, necesariamente, una vinculación contractual y que generan relaciones laborales que necesitan protección legal.

Parece ser que, para nuestro legislador, la relación de trabajo debe entenderse como un género jurídico en donde la especie es el contrato de trabajo, de hecho, el Título II del DLOTTT no se titula “Del Contrato de Trabajo” sino “De la Relación Laboral”. Queda claro que la intención del legislador no es solo proteger legalmente la prestación de servicio bajo dependencia que consten en contratos, sino también aquellas relaciones laborales provenientes de hechos que no se encuentren documentados.

De esa intención del legislador surgen los artículos 35 y 53 del DLOTTT, en los cuales se prevé la presunción legal de existencia de una relación de trabajo entre

aquel individuo que preste un servicio personal y quien lo recibe, sin importar para su determinación si las partes documentaron su relación en un contrato de trabajo.

Las anteriores disposiciones no son nuevas en nuestra legislación laboral, la derogada Ley Orgánica del Trabajo sancionada en 1997, contenía en sus artículos 39 y 65 redacciones similares. En la práctica, el TSJ, mediante un proceso de interpretación legal jurisprudencial, ha establecido los parámetros que permiten obtener la certeza jurídica de la existencia o no de una relación de trabajo.

En ese sentido, la Sala de Casación Social del TSJ mediante sentencia Nro. 103 de fecha 31 de mayo de 2001(Enrique José Rondón y otro contra Distribuidora Polar S.A, DIPOSA), estableció que la presunción legal de laboralidad prevista en el artículo 65 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1997 (actual artículo 53 del DLOTTT), tenía carácter *Iuris Tantum*, es decir, que admite prueba en contrario.

Igualmente, en esta misma sentencia y mediante un proceso de interpretación legal del contenido de los artículos 506 del Código de Procedimiento Civil (CPC) y 1397 del Código Civil (CC), el supremo tribunal estableció que, si bien es correcto afirmar que cada parte de un juicio tiene la carga de probar sus respectivas afirmaciones, cuando existe una presunción legal, quien la tenga a su favor, queda en dispensa de toda prueba.

Lo importe de esta jurisprudencia radica, en que se establece la existencia de una relación de trabajo por mandato legal cuando existe una prestación de servicios personales, lo cual solo se puede desvirtuar en juicio, mediante una prueba que descarte la existencia de las características más resaltantes de la relación de trabajo, como lo son el desempeño de una labor por cuenta ajena, la subordinación y el pago de un salario.

Posteriormente, la Sala de Casación Social del TSJ en sentencia Nro. 489 de fecha 13 de agosto de 2002 (Mireya Beatriz Orta de Silva contra Federación Nacional de Profesionales de la Docencia, "Colegio de Profesores de Venezuela"), ratificó que la presunción legal de la relación de trabajo era de carácter *Iuris Tantum*, que se basada en la existencia de los elementos que conforman una relación de trabajo, es

decir, en la prestación de un servicio personal por cuenta ajena, la subordinación o dependencia y el pago de un salario.

Un punto importante lo constituye que, mediante la sentencia en comentario, el supremo tribunal reconoció la existencia de zonas grises o fronterizas en ciertas prestaciones de servicios personales, que hacen difícil la determinación de algunas actividades como laborales o extralaborales.

Para el TSJ, la aparición de nuevas formas de trabajo en nuestra sociedad, obligó a realizar una revisión de los conceptos clásicos de subordinación y dependencia, así como constituyó una oportunidad propicia para la incorporación del concepto de ajenidad, dentro de las características esenciales que individualizan a la relación de trabajo frente a otras relaciones humanas.

Según el TSJ, la subordinación debe ser entendida como el sometimiento voluntario del trabajador a la potestad jurídica que detenta el patrono para la dirección, vigilancia y disciplina del trabajo en la empresa, la cual debe ser ejercida por el patrono dentro de los límites constitucionales y legales establecidos, todos ellos tendentes a la protección de los derechos fundamentales del trabajador como ser humano.

Con respecto a la dependencia, el criterio expresado fue que constituye un cúmulo de obligaciones laborales que tiene el trabajador para con el patrono durante la prestación de sus servicios personales, las cuales debe obedecer en todo aquello que no vulnere sus derechos fundamentales.

En la sentencia en comentario, se estableció que la subordinación y la dependencia son conceptos derivados de otro concepto nuevo y esencial, el cual fue denominado como ajenidad, que en su conjunto caracterizan e individualizan a la relación de trabajo. Para el TSJ, la ajenidad debe ser entendida como la asunción de responsabilidades y beneficios por parte del patrono durante un proceso productivo, es decir, el patrono se beneficia del trabajo ajeno de los trabajadores, pero asume los riesgos innatos y necesarios del negocio, mientras el trabajador solo recibe un salario por la prestación de sus servicios personales.

En la práctica, lo que expresa la citada sentencia es que la conjunción de las tres características esenciales es lo que hace que nazca una relación laboral, ya que una vez incorporado e integrado el trabajador dentro del proceso productivo del patrono, solo recibirá una remuneración por su labores, es decir, se encontrará prestando un servicio personal por cuenta ajena donde el patrono tiene la potestad de organizar y dirigir el trabajo (subordinación) y el trabajador el deber de obedecer sus órdenes (dependencia), mientras el patrono asume los riesgos innatos al negocio y se aprovecha de los beneficios que producen los servicios personales del trabajador (ajenidad).

Dado lo anterior y basándose en recomendaciones emitidas por la OIT en 1997 y 1998, el TSJ estableció que los jueces de la República deben implementar un Test de Indicios de Laboralidad en los casos que estudien, que les permita determinar la existencia o no de una relación laboral mediante las respuestas de estos interrogantes:

- Forma Como se Determina el Trabajo.
- Tiempo de Trabajo.
- Condiciones de Trabajo.
- Forma de Pago del Salario.
- Si se trabaja personalmente, bajo supervisión y control disciplinario.
- Quien hizo las inversiones y suministró las herramientas, materiales y máquinas para hacer el trabajo.
- Quien asume las pérdidas y las ganancias.
- La regularidad del trabajo.
- La exclusividad o no de la prestación del servicio.

Igualmente, el TSJ agregó en la sentencia en comento los siguientes criterios:

- Naturaleza jurídica del patrono.
- Análisis del patrono persona jurídica (constitución, objeto, operatividad, quien paga cargas tributarias, quien realiza retenciones legales, quien llega libros legales).

- Propiedad de los bienes e insumos para la prestación del servicio.
- Naturaleza y monto del salario comparado con labores similares.

Usando los anteriores criterios, los jueces de nuestro país deben basar sus apreciaciones para establecer la existencia o no de subordinación, dependencia y ajenidad en la prestación de servicios personales y determinar, consecuentemente, la existencia o no de relaciones laborales. Los criterios interpretativos expuestos han sido ratificados, de forma reiterada, por el TSJ, mediante sentencias emitidas sobre casos sometidos a su consideración. La promulgación del DLOTTT en el año 2012, hasta los momentos, no ha alterado en gran medida la jurisprudencia antes expuesta.

### **La definición legal del contrato de trabajo**

De acuerdo al artículo 55 del DLOTTT, el contrato de trabajo es: “(...) *aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley*”.

Es evidente la falta de sentido común de la definición legal del contrato de trabajo, especialmente por contener un lenguaje no determinante que da paso a interpretaciones inexactas.

Según Alfonzo, la definición legal del contrato de trabajo adolece de lo siguiente:

- Contiene conceptos que a su vez requieren ser definidos, como la frase “proceso social trabajo”, citada en más de setenta veces en el DLOTTT, no siempre con igual significación.
- Solo nombra al trabajador ignorando la existencia del patrono, siendo, este último, la figura en la relación laboral que recibe el servicio personal del trabajador a cambio del pago de un salario.

- Se define al salario como justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la CRBV, lo cual recarga la definición de forma inútil e inusual, especialmente porque el contrato de trabajo legalmente existe cuando el servicio personal del trabajador no es gratuito y el trabajador recibe una remuneración. Igualmente, el contrato de trabajo entraña otras obligaciones no menos importantes que el salario, que no son mencionadas en la definición legal, especialmente, las concebidas para otorgarle al trabajador condiciones ambientales, de higiene y seguridad laboral que le garanticen bienestar, salud y su vida durante la prestación de sus servicios personales.

### **Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es una convención enmarcada dentro del derecho privado y, concretamente, dentro del derecho de obligaciones, básicamente, debido a que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Igualmente, el contrato de trabajo tiene cierta autonomía dentro de la clasificación de los contratos de derecho civil, pero no se encuentra totalmente desligado, especialmente, porque sus normas les son supletorias en todo aquello que no se encuentre específicamente previsto en las leyes laborales, así como en los principios que las inspiran.

Según Alfonso, una de las características que denotan la naturaleza particular del contrato de trabajo, se encuentra en su alto contenido obligacional de carácter ético. Si bien el contrato de trabajo produce obligaciones patrimoniales, los deberes morales de los contratantes tales como la probidad, el respeto mutuo, la lealtad o la diligencia, constituyen un punto diferenciador del contrato de trabajo con otros tipos de contratos patrimoniales de derecho común.

De esas obligaciones de carácter ético se derivan importantes obligaciones de básico cumplimiento en toda relación laboral, tales como los deberes morales de no revelación de secretos de manufactura o los perjuicios causados de forma intencional o con grave negligencia sobre bienes del patrono, ambas obligaciones contenidas en los artículos 79, literales h) y g) del DLOTTT. Igualmente, nuestra legislación laboral consagra como causal de terminación del contrato de trabajo, la violación al deber moral de respeto personal entre las partes contratantes y entre cada una de las partes y los familiares de ambos (artículos 79, literal c), y 80 literal d), del DLOTTT).

### **Características del Contrato de Trabajo**

Para Alfonso, la característica principal del contrato de trabajo desde la óptica del trabajador, es que consiste en una convención celebrada para realizar un *do ut facio*, es decir, una parte entrega una cosa mediante una obligación de hacer (el trabajador ejecuta su servicio personal), a cambio de algo que ha de hacer la otra parte cumpliendo una obligación de dar (el patrono paga el salario).

Pero, visto desde el ángulo patronal, el contrato de trabajo contiene un *Facio ut des*, es decir, un contrato de cambio en el cual una de las partes realizaba una prestación o un hecho (el trabajador ejecuta su trabajo), para obtener una cosa a cambio de la otra parte (el patrono paga el salario).

Para este autor, el contrato de trabajo tiene las siguientes características particulares:

- Es un contrato consensual y generalmente solemne, ya que contratos como los de obra o tiempo determinado deben constar por escrito y exponer, en su texto, la voluntad de ambas partes de celebrarlo. El contrato de trabajo a tiempo indeterminado puede ser solemne, aunque no es obligatorio, es decir, puede que no conste por escrito y sea informal, estando en cabeza del patrono la carga de la prueba de la

existencia del contrato y de las obligaciones que contiene, todo de acuerdo a lo establecido en el artículo 58 del DLOTTT, el cual consagra que: *“El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador sobre su contenido.”*

- Es un contrato bilateral, ya que su celebración hace que nazcan obligaciones a cargo de las partes contratantes, las cuales tienen que ser cumplidas con buena fe y con la diligencia de un buen padre de familia. El incumplimiento de las obligaciones de las partes puede dar lugar a indemnizaciones de daños y perjuicios basados en la mora, la culpa, el dolo o causas involuntarias de incumplimiento, de forma igual a lo establecido en la teoría del incumplimiento de las obligaciones en el derecho común.
- Es un contrato esencialmente oneroso, porque cada parte procura obtener una ventaja equivalente a lo que promete hacer o dar.
- Es un contrato conmutativo, básicamente, porque cada parte conoce las obligaciones que debe cumplir desde el mismo momento de celebración del contrato.
- Es un contrato *intuitu personae*, es decir, es celebrado en atención a las cualidades y destrezas personalísimas, especialmente, respecto al trabajador.
- Es un contrato de ejecución continuada o tracto sucesivo, debido a que el cumplimiento de las prestaciones del contrato, se realiza en un período determinado de tiempo de forma continua.

## **Los elementos esenciales y de validez del contrato de trabajo**

Los elementos esenciales para la existencia de un contrato de trabajo, no distan mucho de los correspondientes para una convención de derecho común, salvo, ciertas

particularidades debido a la especialidad de la materia laboral.

Por ello, el contrato de trabajo necesita para su existencia, básicamente, los mismos elementos esenciales establecidos, legalmente, para todo tipo de contrato civil, los cuales se encuentran previstos en el artículo 1141 del CC. Estos elementos esenciales son los siguientes: Que el contrato sea producto del consentimiento de las partes; que la convención tenga un objeto que pueda ser materia de contrato y que la causa sea lícita.

El consentimiento es el elemento volitivo de los contratos, el querer interno de las partes, que una vez manifestado se convierte en su voluntad y produce efectos jurídicos. La voluntad debe ser manifestada y coincidir con la oferta y la aceptación de las partes sobre el contenido de la convención.

Igualmente, para que el contrato de trabajo pueda existir y producir efectos jurídicos, es necesario que el consentimiento sea exteriorizado, ya que debido al principio de relatividad de los contratos establecido en el artículo 1166 del CC, los contratos solo tienen efectos legales entre las partes que lo celebren, es decir, el trabajador y el patrono, no dañando a terceros ni pudiéndose aprovechar del contrato aquellas personas que no sean parte de la convención, salvo las excepciones de ley.

Sobre el objeto de los contratos, podemos indicar que deben tener como fin cosas que no estén fuera del comercio de los hombres, incluso, las cosas futuras. Los artículos 1155 y 1156 del CC, establecen que pueden ser objeto de contrato todo aquello que pueda ser posible, lícito, determinado y determinable, así como las cosas futuras, es decir, que todavía no existen, pero cuya existencia sea posible.

En la práctica, todos los contratos tienen tres posibles objetos diferentes, los cuales son una obligación de hacer, una obligación de no hacer o una obligación de

dar, es decir, en realidad los contratos no tienen objeto sino obligaciones, ya que el verdadero objeto de los contratos son las obligaciones que contienen.

Desde el punto de vista laboral, para el patrono el objeto del contrato de trabajo lo constituye una obligación de hacer, es decir, la prestación de los servicios personales del trabajador, pero para el trabajador, el objeto del contrato de trabajo radica en una

obligación de dar del patrono, que se cumple con el pago del salario.

Un punto importante sobre el objeto del contrato de trabajo, radica en los motivos del patrono para la contratación del trabajador. Cuando el patrono contrata a un trabajador, no lo hace de forma estricta por los servicios personales que pudiera prestarle o la energía o el esfuerzo que podría aportar, sino más bien contrata con una persona física para que otorgue y desarrolle su inteligencia, destrezas, capacidad profesional y, en oportunidades, hasta su simpatía, buena fama y sentido de responsabilidad.

Según Alfonso, el verdadero objeto del contrato de trabajo no es la fuerza que se desprende del trabajador o el pago del salario, sino más bien el ser humano en su integridad personificado en el trabajador al servicio del patrono. Por ello, junto a la actuación del trabajador en cuerpo y alma, debe darse de forma simultánea la actuación del patrono dentro de los límites legales establecidos.

Por causa de los contratos, debemos entender al motivo determinante que llevó a las partes a celebrarlo. Un contrato no tiene causa, cuando las manifestaciones de voluntad de las partes no se corresponden con la función que deben cumplir plasmada en el texto del contrato, lo cual pudiera llevar a establecer la existencia de una causa simulada o fingida, todo ello con el fin de evitar la aplicación de normas legales.

Según los artículos 1157 y 1158 del CC, no es necesario expresar la causa en el texto de los contratos, pero las convenciones deben tener una causa y no puede ser falsa, ya que esa situación hace que el contrato no surta sus efectos jurídicos. Igual

pasa cuando la causa de los contratos es ilícita o contraria a las buenas costumbres o al orden público.

En Venezuela, el contrato debe tener causa y ésta debe ser verdadera y lícita. La causa es la verdadera intención de las partes cuando contrataron, el fin último que los llevó a celebrar la convención y si la intención de las partes fue evadir la Ley, el contrato será nulo y no podrá producir efectos jurídicos.

La causa del contrato de trabajo varía de acuerdo a la parte suscribiente de la convención. Desde la óptica del trabajador, la causa del contrato de trabajo lo constituye el pago del salario del patrono, pero desde la visión del patrono, la causa de celebración de la convención es la prestación de los servicios personales del trabajador. Como vemos, la causa y el objeto tienen coincidencias como elementos esenciales del contrato de trabajo.

Al contrato de trabajo también le son aplicables las disposiciones establecidas en el CC, relativas a los requisitos de validez contractuales. Al respecto, el artículo 1142 del CC, establece que los contratos pueden ser anulados cuando las partes adolezcan de incapacidad legal para contratar, exista algún vicio de consentimiento o por que falte alguno de los requisitos establecidos, legalmente, para la validez de los contratos.

De acuerdo a los artículos 1143 y 1144 del CC, son capaces de contratar todas aquellas personas que no sean declaradas incapaces por la ley, tales como los menores, los entredichos y los inhabilitados, así como cualquier otra persona que le sea negado ese derecho mediante una ley.

El artículo 32 del DLOTTT, establece la prohibición de trabajar para todos los niños, niñas y adolescentes que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando el trabajo se trate de actividades artísticas y culturales o tengan una autorización expresa del órgano estatal con competencia en la protección de los niños, niñas y adolescentes.

La ausencia de vicios en el consentimiento es imprescindible para la validez y eficacia de los contratos, requiriéndose, legalmente, que la voluntad no esté presionada por factores externos que modifiquen la verdadera intención de las partes. Los más destacados vicios del consentimiento son el error, la violencia y el dolo.

En sentencia Nro. 145 de fecha 29 de mayo de 2000 (Jorge Samuel Gordon Correa Vs Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela C.A, C.A.N.T.V), la Sala de Casación Social del TSJ estableció que el error consiste en: “(...) *tomar por verdadero lo que es falso*”, es decir, la voluntad expresada por alguna de las partes contratantes que aparece en el texto del contrato, no es la verdadera voluntad del declarante. En la sentencia en comentario, el supremo tribunal estableció que existen, principalmente, dos tipos de error, el error vicio del consentimiento y el error obstáculo.

Para el TSJ, el error vicio del consentimiento es aquel que hace que el declarante realice una declaración distinta a la que hubiera querido expresar, básicamente, causada por la intromisión en su voluntad de un motivo perturbador. Este tipo de error no impide la manifestación del consentimiento, sino lo deforma y hace que el contrato adolezca de nulidad relativa.

El TSJ estableció que, en materia laboral, los casos del error vicio del consentimiento son los siguientes:

- El error de derecho, el cual consiste en una equivocación sobre la existencia, circunstancias, efectos y consecuencias de una norma jurídica, que para ser causa de nulidad del contrato debe ser un error determinante y principal.
- El error de hecho, que recae sobre circunstancias fácticas o de hecho y que puede ser de varias modalidades. Primero como error en la sustancia, el cual recae sobre la materia, sus cualidades o la composición de una cosa determinada (artículo 1148 del CC). Luego existe el error en la persona, el cual recae sobre la identidad o las cualidades de la persona contratada, que

para producir la nulidad del contrato debe ser la única o principal causa del contrato. Igualmente sucede con el error-declaración, que se manifiesta cuando una de las partes emite una declaración no acorde con la realidad de los hechos o circunstancias.

Con respecto al error obstáculo, éste se origina producto de una falsa apreciación de la realidad, con tal gravedad que impide la formación del consentimiento del declarante, lo que acarrea la nulidad absoluta del contrato porque obstaculiza su formación.

Según el TSJ, existen diversos tipos de error obstáculo. Primero el error sobre la naturaleza del contrato, que conlleva una divergencia en cuanto al significado, alcance, estructura y contenido del acto jurídico que se realiza. Segundo, el error sobre la identidad del objeto del contrato, que conlleva a una falsa apreciación de la realidad sobre el objeto mismo del contrato. Por último, el error en la causa, que es el error que recae sobre los fines perseguidos por las partes al contratar o las razones jurídicas que los impulsa a la celebración del contrato.

En la sentencia en comentario, el máximo tribunal estableció que en nuestra legislación el error que da lugar a la nulidad del contrato es el error excusable, entendido como tal cualesquiera de las tipologías de errores antes citadas, siempre que se pueda concluir de acuerdo a las circunstancias de cada caso, que cualquier persona razonable pudo ejecutar el error y que el error no fue cometido de mala fe, porque se convertiría en dolo.

Es importante destacar, que el artículo 8 del aún vigente Reglamento de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), establece que el error no es fuente de obligaciones laborales, por lo que ninguna de las partes de un contrato de trabajo, puede alegar detentar derechos u obligaciones contractuales nacidas de una convención, que adolezca de algún tipo de error reconocido en nuestra legislación.

El TSJ estableció en la citada sentencia, que el patrono tiene un lapso de caducidad para denunciar la existencia de un error de hecho en los contratos laborales, el cual es de un mes contado desde la suscripción del contrato de trabajo.

La violencia es otro de los vicios del consentimiento que hacen anulables a los contratos. Según el artículo 1151 del CC, el consentimiento se estima obtenido con violencia cuando se ejerce sobre una persona sensata, una coacción física y/o moral que le produzca una gran impresión, al punto que le inspire el temor del acaecimiento de un mal notable sobre su integridad o sus bienes, en caso de no celebrar el contrato.

El CC establece en sus artículos 1151, 1152 y 1153, que para la estimación del grado de violencia debe considerarse el sexo, la edad y la condición de las personas, así como tener en cuenta que el temor solo referencial, es decir, el que no es inducido mediante la violencia, no es suficiente para producir la anulación de los contratos.

Con respecto al dolo, la citada sentencia Nro. 145 de fecha 29 de mayo de 2000

de la Sala de Casación Social del TSJ (Jorge Samuel Gordon Correa Vs Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela C.A, C.A.N.T.V), estableció que el dolo es: “(...) *una conducta que intencionalmente provoca, refuerza o deja subsistir una idea errónea de otra persona, con la conciencia de que ese error tendrá valor determinante en la emisión de su declaración de voluntad (...)*”. Es decir, el dolo no es más que un error provocado en una persona sensata mediante un engaño intencional.

Según el máximo tribunal, existen dos tipos principales de dolo, el *dolus bonus*, que es usado y tolerado habitualmente en el mundo de los negocios y que consiste, solamente, en la aplicación de astucia para inducir a contratar, por lo que su práctica no podría originar la nulidad del contrato; y el *dolus malus*, que es el tipo de dolo ejercido por una persona a sabiendas de lo falso de la idea que pregona, con la deliberada intención de provocar que la otra parte celebre un contrato.

En la sentencia en comentario, el supremo tribunal también estableció la existencia de un tipo de dolo denominado *reticencia dolosa*, que consiste en aplicar silencio sobre aspectos o circunstancias de una cosa o hecho, con el fin que esa omisión y desconocimiento ayude a que la otra parte sea inducida a la celebración del contrato.

En la citada sentencia, el TSJ diferenci6 al dolo del fraude, al establecer que el fraude contiene una intencionalidad deliberada del perpetrador, orientada a obtener un beneficio o provecho a expensas de la v6ctima, bien sea para un tercero o para el propio perpetrador. En cambio, el dolo, como vicio del consentimiento, se presenta solo como el causante principal o esencial de la voluntad contractual de una de las partes, que una vez aplicado resulta determinante en su voluntad para la celebraci6n del contrato y la aceptaci6n de las condiciones contractuales, que resultan distintas a las que hubiere convenido si no fuera v6ctima del enga6o. El dolo, como vicio del consentimiento, se encuentra contenido en el art6culo 1154 del CC.

### **Tipos de contrato de trabajo**

Nos indica Alfonzo que, desde el punto de vista del sujeto, los contratos de trabajo pueden ser individuales, colectivos o de equipo. Los contratos de trabajo individuales son aquellos que son celebrados por el trabajador con su patrono, con quien negocia, directamente, las condiciones para la prestaci6n de sus servicios personales.

Las convenciones colectivas son tambi6n contratos de trabajo, pero no son celebrados directamente por el trabajador con su patrono, sino act6an en su representaci6n sindicatos de trabajadores que negocian las condiciones de trabajo y suscriben los contratos con los patronos.

Se6ala Alfonzo, que los contratos de equipo son aquellos celebrados: “(...) *entre un grupo de trabajadores con quehaceres individuales espec6ficos, coordinados con un objetivo 6nico de inter6s com6n (...)*”. Para este autor, la diferencia entre el contrato de equipo con los contratos individuales y las convenciones colectivas, radica en que no tienen una pluralidad de trabajadores que ejercen actividades distintas coordinadas con un solo prop6sito dentro de la empresa, sino m6s bien son contratos de trabajo celebrados por grupos de trabajadores con tareas similares. Como

ejemplo de este tipo de contratos de trabajo, tenemos a los suscritos en grupo por músicos con la orquesta donde prestan sus servicios.

Sobre la duración o vigencia del contrato de trabajo en el tiempo, establece el artículo 60 del DLOTTT, que los contratos de trabajo individuales pueden ser: “(...) *por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada*”.

En relación al contrato a término indeterminado, el artículo 61 del DLOTTT establece que es aquel donde: “(...) *no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado*”. Por lo tanto, a menos que las partes no especifiquen, inequívocamente, en el texto del contrato su intención de relacionarse solo por un tiempo determinado o para el desarrollo de una obra específica, se debe entender que el contrato de trabajo fue celebrado por tiempo indeterminado.

Es evidente que la existencia de relaciones laborales de duración indefinida, es más conveniente para los trabajadores que el mantener relaciones laborales de duración efímera, especialmente, por la seguridad económica y social que le brinda al trabajador el tener un puesto de trabajo de forma permanente, con el que pueda contar para el sustento del hogar.

Esta clara intención del legislador de favorecer las relaciones de trabajo a tiempo indeterminado sobre aquellas que tengan duración temporal, se basa en el principio laboral de Conservación de la Relación de Trabajo, establecido en el aún vigente literal d) del artículo 9 del RLOT y tiene como base constitucional el artículo 89 de la CRBV, donde se consagra que: “*El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras (...)*”.

Por lo anterior, nuestra ley laboral establece que los contratos de trabajo a tiempo indeterminado son la regla general y los que tienen una vigencia específica en el tiempo son solo la excepción. El citado artículo 61 del DLOTTT, contiene una presunción *iuris tantum* que reafirma lo antes expresado, al establecer que: “(...) *Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las*

*excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva”.*

Sobre los contratos a término determinado, el artículo 62 del DLOTTT

establece que son contratos de trabajo celebrados para que mantengan su vigencia solo por un tiempo específico, al término del cual concluirá la relación de trabajo.

Como se expresó con anterioridad, nuestra ley laboral entiende al contrato a tiempo determinado como una excepción, siendo que, para evitar la simulación de relaciones laborales de largo aliento mediante la simulación de relaciones laborales a tiempo determinado, se estableció, legalmente, una serie de normativas específicas que regulan la vigencia y celebración de esta modalidad contractual.

Al respecto, tenemos que el citado artículo 62 establece que la vigencia de este tipo de contratos laborales no puede ser por más de un año, siendo que: “(...) *En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación (...)*”. Es importante acotar que el citado artículo 62 también dispone que: “(...) *la sola expiración del tiempo convenido de vigencia contractual no hace perder a la relación laboral su condición de temporal, incluso en caso de prórroga contractual (...)*”, por lo que el trabajador a tiempo determinado, no puede alegar el cambio de condición de trabajo a tiempo indeterminado, por la sola expiración del término de vigencia del contrato o de alguna de sus prórrogas.

Igualmente, establece el artículo en comentario, que la condición de contrato a tiempo determinado no se pierde por el vencimiento del término de vigencia del contrato y la posterior celebración de uno nuevo dentro de los tres meses siguientes a su vencimiento, incluso, si existe interrupción en la prestación del servicio del trabajador: “(...) *salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación (...)*”. Sin embargo, establece el citado artículo 62, que si existe una

clara intención del patrono de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan su continuidad: “(...) *El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado (...)*”.

El DLOTTT establece en su artículo 64, los supuestos que permiten la celebración de un contrato de trabajo a tiempo determinado, los cuales son los siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del servicio, es decir, actividades que por su propia dinámica no requieren que el trabajador permanezca laborando más allá del tiempo contractualmente establecido. Ejemplo de este supuesto, serían los contratos de recolección de cosechas en época de temporada de una determinada hortaliza, que una vez finalizada su recolección, el agricultor no necesitaría más los servicios del trabajador.
- Cuando la celebración del contrato tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador, bien sea por encontrarse el titular del cargo disfrutando de vacaciones o porque tenga suspendida la relación de trabajo en los términos establecidos en el artículo 72 del DLOTTT.
- Cuando se trata de trabajadores de nacionalidad venezolana, que prestarán servicios fuera del territorio nacional.
- Cuando un trabajador no haya culminado la labor para la que fue contratado y se sigan requiriendo sus servicios, los cuales pueden ser prestados bien por el mismo trabajador u otro por el tiempo restante para la culminación de la labor.

El DLOTTT estipula en el artículo 64, que son nulos todos aquellos contratos de trabajo a tiempo determinado que sean celebrados: “(...) *por causas distintas a las antes señaladas (...)*”, por lo que las relaciones de trabajo pactadas en términos *contra legem*, tienen alta probabilidad de ser declaradas a término indeterminado, ya que esa es la presunción legal que detentan las relaciones de trabajo pactadas en nuestro país.

Con respecto a los contratos para una obra determinada, el artículo 63 del DLOTTT estipula que son contratos que deben expresar con toda claridad y precisión la obra específica que ejecutará el trabajador, siendo que su duración dependerá del tiempo requerido para la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado. Es importante resaltar, que el contrato de obra es típico de la industria de la construcción de obras civiles de ingeniería, por lo que detenta ciertas particularidades que lo distinguen del usual contrato a tiempo determinado.

Por ejemplo, el artículo 63 en comentario, dispone que en este tipo de contratos la obra se encuentra concluida cuando el trabajador desarrolló la parte que le correspondía para la cual fue contratado, es decir, si un patrono contrata a un plomero para determinada instalación de sistemas de aguas blancas en un edificio en construcción, para el trabajador se culminó la obra cuando terminó la instalación del sistema de aguas blancas, independientemente de si el conjunto de la obra total se encuentre culminado en su totalidad o no lo este.

Lo anterior diferencia, grandemente, al contrato de obras del usual contrato a tiempo determinado, específicamente, porque si los motivos de celebración del contrato a tiempo determinado estuvieron de acuerdo a la Ley, lo realmente importante para su vigencia no es la culminación del trabajo, como es el caso del contrato de obras, sino el paso efectivo del tiempo por el cual fue contratado el trabajador.

Otra diferencia importante entre ambas tipologías contractuales radica en que, si las partes deciden celebrar un nuevo contrato de obras dentro de los tres meses siguientes a la terminación del antiguo, el artículo 63 en comentario establece que ello no indica que las partes han querido relacionarse por tiempo indeterminado con la celebración de este nuevo contrato.

Termina el citado artículo estableciendo sobre prórrogas o celebraciones de contratos sucesivos, que en: *“(....) la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número*

*sucesivo de ellos*”, es decir, no importa el número y la naturaleza de la obra para la cual el patrono celebre contratos de forma sucesiva con el trabajador, no variará por ese motivo la característica de contrato temporal con vigencia solo hasta la culminación de la obra pactada con el patrono.

### **El contenido del contrato de trabajo**

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, documento fundamental de la Revolución Francesa, estableció en su artículo 4to que: *“La libertad consiste en poder hacer todo lo que no sea perjudicial al otro. Así, el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene otro límite que aquellos que aseguren a los otros miembros de la sociedad el disfrute de estos mismos derechos; estos límites sólo pueden estar determinados por la ley”*.

El anterior concepto de libertad fue adoptado y desarrollado por muchas legislaciones del mundo, convirtiéndose en la base de otro concepto más moderno denominado orden público. El artículo 20 de la CRBV, establece sobre libertad y orden público, que: *“Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social”*. Como vemos, el concepto francés de la libertad ejercida sin causar perjuicios a los demás ciudadanos ha llegado a nuestros días y tiene en Venezuela como uno de sus límites el concepto de orden público.

En relación a que debemos considerar orden público en Venezuela, la Sala

Constitucional del TSJ en sentencia Nro. 2201 de fecha 16 de septiembre de 2002 (Acción de Amparo ejercida por Pedro Alejandro Vivas González), estableció que: *“(...) El orden público está integrado por todas aquellas normas de interés público, que son de cumplimiento incondicional, que no pueden ser derogadas por las partes y, en las cuales el interés general de la sociedad y del Estado supedita el interés*

*particular, para la protección de ciertas instituciones que tienen elevada importancia para el mantenimiento de la seguridad jurídica (...).”*

Dado lo anterior, en nuestro país el orden público es uno de los límites al ejercicio de la libertad, entendiendo por libertad al libre desenvolvimiento de la personalidad humana dentro de los límites establecidos por nuestras leyes, sin causar durante su ejercicio una afectación en los derechos de los demás ciudadanos.

Si algo puede provocar afectación en la ciudadanía es la alteración del normal desenvolvimiento de la actividad laboral, especialmente por la repercusión que podría tener en la célula social fundamental como lo es la familia, así como su potencial impacto en la consecución de los fines esenciales que persigue el estado venezolano.

Por las razones que anteceden, las normas laborales tienen en nuestro país el carácter de orden público, previéndose esta característica en el artículo 2 del DLOTTT en los términos siguientes: *“Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos”*.

Si bien el artículo 56 del DLOTTT establece el principio de libertad contractual,

al consagrar que: *“El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social”*, en realidad las partes celebrantes de un contrato de trabajo no pueden pactar obligaciones que no respeten las disposiciones legalmente establecidas, ya que ello violaría el carácter de orden público que detentan las normas laborales.

Igualmente, los trabajadores no pueden pactar, informal o contractualmente,

obligaciones que los hagan renunciar a derechos que los asistan. Sobre este punto, el numeral 4to del artículo 18 del DLOTTT establece que: *“(...) Los derechos laborales*

*son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos”.*

Ahora bien, si las partes no establecen o pactan expresamente el contenido obligacional del contrato, bien por no incluirlo dentro del texto de la convención o haberla celebrado de forma oral, el artículo 57 del DLOTTT dispone que la prestación del servicio y la remuneración del trabajador se deberá ajustar a las siguientes disposiciones: “(...) a) *El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona. b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo”.*

El ultimo aparte del artículo 57 en comentario, prohíbe modificar contratos o condiciones de trabajo que relajen los derechos adquiridos del trabajador, pongan en peligro su integridad física o sean *contra legem*, bien porque esos derechos adquiridos consten previamente en un contrato de trabajo o formen parte de las condiciones laborales en que se ha venido prestando el servicio. La norma en comentario es del tenor siguiente: “(...) *El patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora; si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley, su reglamento y demás leyes que rigen la materia”.*

### **La forma del contrato de trabajo**

El artículo 58 del DLOTTT, establece que el contrato de trabajo debe ser

suscrito preferentemente en forma escrita, sin perjuicio de que se pueda probar su celebración en forma oral, es decir, en principio, no es obligatorio que los contratos de trabajo consten en forma escrita.

Sin embargo, como se expresó con anterioridad, el DLOTTT establece expresamente en su artículo 65, que deben ser extendidos por escrito los contratos suscritos para la prestación de servicios de venezolanos en el exterior. Igualmente, se sobrentiende que los contratos para obra determinada también deben costar en forma escrita, ya que el encabezado del artículo 63 del DLOTTT establece que: *“El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.”*, haciéndose imposible llegar al grado de precisión que exige la ley si no consta en forma física.

En similar situación tenemos al contrato a tiempo determinado, ya que el artículo 61 del DLOTTT establece que, para ser considerado suscrito por tiempo determinado, debe aparecer expresada la voluntad de las partes de relacionarse solo de forma temporal, lo cual es imposible si no se suscribe en forma escrita.

La forma que revista el contrato de trabajo puede acarrear importantes consecuencias legales, especialmente porque al constar en forma física, solo basta la exhibición del documento válidamente suscrito por las partes para exponer su contenido. Ahora bien, si no consta físicamente el contrato de trabajo es el patrono el que tiene la carga de probar su contenido, ya que el artículo 58 del DLOTTT dispone que, en caso de existir una relación de trabajo aceptada o probada válidamente y no conste un contrato de trabajo por escrito, se: *“(...) presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido”*.

Si el contrato de trabajo se celebra por escrito, el artículo 59 del DLOTTT establece que se deben suscribir dos ejemplares idénticos, uno para ser entregado al trabajador y otro que lo deberá conservar el patrono. El artículo en comentario

dispone que el texto del contrato de trabajo tiene que especificar, como mínimo, lo siguiente:” (...) 1. *El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.* 2. *Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.* 3. *La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.* 4. *La fecha de inicio de la relación de trabajo.* 5. *La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.* 6. *La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.* 7. *La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.* 8. *La duración de la jornada ordinaria de trabajo.* 9. *El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.* 10. *El lugar donde deban prestarse los servicios.* 11. *La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.* 12. *El lugar de celebración del contrato de trabajo (...).”*

Igualmente, el citado artículo 59 del DLOTTT dispone que el patrono tiene que llevar un registro de los contratos de trabajo que haya celebrado, dejando constancia en el mismo: “(...) *la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta (...).*”

Por último, el artículo 59 en comentario establece que el patrono deberá conservar el ejemplar físico del contrato de trabajo que haya celebrado con el trabajador, por el tiempo comprendido: “(...) *desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.*”

Con respecto al tiempo de prescripción de las acciones derivadas de una relación de trabajo, el artículo 51 del DLOTTT establece diversos lapsos de prescripción de acciones, siendo el más extenso el derivado de reclamos por

prestaciones sociales, que según dispone el Artículo en comentario, se extiende hasta por: “(...) diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios (...)”.

Para el resto de las acciones derivadas de la relación de trabajo, el citado artículo 51 del DLOTTT establece el lapso de cinco años, que incluyen los casos de accidentes y enfermedades laborales, de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Por lo anterior, podemos concluir que el patrono tiene la obligación de tener en resguardo el contrato suscrito con el trabajador, hasta que se cumplan diez años contados desde el día en que el trabajador dejó de prestarle servicios personales.

### **Las partes del contrato de trabajo**

Como se expuso con antelación, la relación de trabajo es, básicamente, una relación bilateral con dos partes intervinientes, por un lado, se encuentra el trabajador y por el otro, el patrono. Ambos son regulados por nuestras leyes de acuerdo a las particularidades que tienen cada uno, según su participación en la relación laboral.

Por lo anterior, al tener la relación de trabajo solo dos partes, por consecuencia el contrato de trabajo solo tiene como partes contratantes al trabajador y al patrono.

### **El trabajador**

Nuestra legislación consagra, básicamente, dos clases de trabajadores a la luz de la aplicación de la legislación laboral, los denominados trabajadores dependientes y los no dependientes.

El artículo 35 del DLOTTT, establece que: *“Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado”*. Igualmente, ese cuerpo legal define en su artículo 36 como trabajador no dependiente o por cuenta propia, a: *“(…) aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna”*.

Las definiciones anteriores revisten de gran importancia, ya que, dependiendo de la condición de trabajador dependiente o independiente durante la prestación de servicios personales, se generan la mayoría de las consecuencias jurídicas derivadas de la aplicación de nuestra legislación laboral a la actividad desarrollada por el trabajador.

Lo primero que podemos notar que diferencia radicalmente ambas categorías de trabajadores, consiste en que el trabajador subordinado presta sus servicios bajo dependencia y recibe una remuneración o salario por la prestación de sus servicios, caso contrario el del trabajador no dependiente, en cuya definición se enfatiza su independencia de cualquier lazo que lo una a patrono alguno.

Tal como se expuso con anterioridad, mediante un desarrollo jurisprudencial e interpretativo de nuestra legislación laboral, el TSJ estableció que la existencia de una relación de trabajo no solo depende de la prestación de un servicio personal de forma presunta o aun cuando conste explícitamente en un contrato de trabajo, sino que deben darse una serie de hechos o revestir de determinadas características esa prestación de servicios, para ser catalogada como una relación de trabajo.

Para nuestro máximo tribunal, la conjunción simultánea de prestación de un servicio personal por cuenta ajena, la existencia de subordinación o dependencia y el pago de un salario, son lo que hace que nazca una relación laboral.

Por ello, es que solo se considera que existe una relación de trabajo en Venezuela, cuando el trabajador se encuentra incorporado e integrado dentro del

proceso productivo del patrono y recibiendo una remuneración por su labores, es decir, el trabajador debe estar prestando un servicio personal por cuenta ajena, donde el patrono tenga la potestad de organizar y dirigir el trabajo (subordinación) y el trabajador el deber de obedecer sus órdenes (dependencia), mientras el patrono asume los riesgos innatos al negocio y se aprovecha de los beneficios que producen los servicios personales del trabajador (ajenidad).

Diferente es la situación del trabajador independiente o que presta labores por cuenta propia, ya que este tipo de prestadores de servicios personales no se encuentran incorporados al proceso productivo del patrono, recibiendo de forma regular un salario bajo condiciones de subordinación, dependencia y ajenidad.

Al respecto, el artículo 3ro del DLOTTT, establece sobre el ámbito de aplicación de ese cuerpo normativo, que esa: “(...) *Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social (...)*”. Por lo anterior, podemos concluir que no le es aplicable el DLOTTT a los trabajadores cuya prestación de servicios personales no constituyan una relación laboral, como es el caso de los trabajadores no dependientes o por cuenta propia, ya que su prestación de servicios no consta de los elementos esenciales que configuran la existencia de una relación laboral, es decir, la conjunción simultánea del pago de un salario por la prestación de servicios personales, bajo condiciones de subordinación, dependencia y ajenidad.

Igualmente, podemos afirmar que solo el trabajador subordinado en los términos antes expuestos, puede ser considerado como parte en un contrato de trabajo, ya que es el trabajador subordinado el que mantiene una relación de trabajo con el patrono, a diferencia del trabajador no dependiente o por cuenta propia, que ostenta total independencia de la persona que recibe sus servicios personales.

### **Los trabajadores de dirección, inspección y vigilancia**

Nuestra ley laboral no hace referencia a las categorías de trabajadores como obreros o empleados, sino sustituyó ambas definiciones por la denominación genérica de trabajadores. Sin embargo, con respecto a las funciones que ejercen los trabajadores dentro de la empresa, si diferenció a los simples trabajadores dependientes de otros catalogados como de dirección, inspección o vigilancia.

El artículo 37 del DLOTTT, establece que: *“Se entiende por trabajador de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo en todo o en parte en sus funciones”*.

La anterior definición es idéntica a la contenida en el artículo 42 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo sancionada en 1997, sobre cuya redacción la Sala de Casación Social del TSJ en sentencia Nro. 542, de fecha 18 de diciembre de 2000 (José Rafael Fernández Alfonso Vs IBM de Venezuela), estableció que la definición legal de empleado de dirección era de naturaleza genérica y constituía solo un cúmulo de criterios orientadores que sirven para determinar en cual categoría se encuentran incluidos los trabajadores, ya que la calificación de un trabajador como de dirección solo depende de la naturaleza real de los servicios que preste, más allá de la denominación que acuerden las partes para el cargo que ocupe o que, unilateralmente, se le imponga al trabajador.

El anterior criterio lo expresó el supremo tribunal, en atención a principios constitucionales irrenunciables por los trabajadores atinentes a la materia laboral, como es el caso de la supremacía de la realidad sobre las formas y apariencias, según el cual no es determinante lo aparente y formal, sino que priva la realidad objetiva demostrable con hechos, es decir, se debe aplicar la teoría clásica del contrato realidad del maestro mexicano De la Cueva, que explica la formación de las relaciones laborales y el inicio del surgimiento de sus efectos jurídicos.

Según nuestra ley laboral, un empleado es de dirección cuando, efectivamente, su proceder abarca dentro de la empresa la toma de decisiones y

orientaciones determinantes para la buena marcha de la entidad de trabajo, teniendo el trabajador de dirección el carácter de representante del patrono frente a trabajadores y terceros, pudiendo, incluso, sustituirlo en la toma de decisiones de forma parcial o totalmente, indistintamente del cargo que ostente el trabajador o la denominación que se le haya

establecido al rol que desempeñe dentro de la empresa.

Este criterio no vinculante fue reafirmado por la Sala de Casación Social del TSJ mediante sentencia Nro. 0121, de fecha 17 de marzo de 2015 (José Luis Esteves Docaos Vs Línea Aérea de Servicio Ejecutivo Regional C.A LASER).

Con respecto a cuales son las funciones que debe desarrollar un empleado para

ser catalogado como de dirección, la Sala de Casación Social de TSJ en sentencia Nro. 363 de fecha 28 de marzo de 2014 (Haydee Maritza Araujo vs Banesco Banco Universal), determinó que el carácter de empleado de dirección incluye el tener personal bajo su cargo y tomar decisiones de impacto en la entidad de trabajo, sin importar que sus decisiones sean sometidas a una aprobación posterior, ya que la autonomía de un empleado de dirección no se encuentra negada a que, en definitiva, sean los accionistas o el gobierno de la empresa los que finalmente determinen su proceder, puesto que es posible que la actividad de un empleado de dirección se encuentre limitada o sujeta a las instrucciones que le imparta el dueño de la empresa o el órgano superior de gobierno de la misma.

Sobre los trabajadores de inspección o vigilancia, el artículo 38 del DLOTTT establece que: *“Se entiende por trabajador de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores. Se entiende por trabajador de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes”*.

Al diferenciar nuestro legislador al trabajador de dirección de aquel que ejerza funciones de inspección o vigilancia y de estos del simple trabajador subordinado, se realizó una catalogación en función de los deberes ejercidos dentro de las empresas.

En la práctica diaria, es usual que se catalogue al trabajador que ejerza funciones de revisión del trabajo de otros trabajadores como un empleado especializado, bien sea por contar con un entrenamiento académico superior a los otros trabajadores o en virtud de tener mayor experiencia en determinada tarea, que aquellos que prestan servicios en la misma actividad. Igual sucede con aquellos trabajadores que ejerzan funciones de vigilancia, ya que lo único que marca diferencia de los demás trabajadores de su nivel es el ser responsables del resguardo, la custodia y la seguridad de bienes de la empresa, en virtud de una mera escogencia a criterio del patrono.

En ambos casos, no se presentan diferencias que generarían efectos jurídicos distintos con respecto a los demás trabajadores subordinados de su categoría, lo cual los diferencia, grandemente, de los empleados de dirección, para los cuales si se establecen consecuencias jurídicas derivadas del ejercicio de sus funciones, que son distintas a las del resto de los trabajadores de la empresa.

Sin embargo, en virtud de la aplicación del criterio constitucional de la supremacía de la realidad sobre las formas y apariencias en las relaciones laborales, la consecuencia jurídica del ejercicio de cada cargo depende de las funciones que ejerzan los trabajadores, en el día a día de su prestación de servicios.

Puede darse el caso de trabajadores de inspección y vigilancia que en realidad son supervisores de personal, representantes del patrono y que toman decisiones trascendentales para la buena marcha de la empresa, lo cual los convertiría, realmente, en empleados de dirección.

Al respecto, el artículo 39 del DLOTTT, establece que la calificación de un trabajador como de dirección o de inspección, solo depende de la naturaleza real de las labores que ejecute en la empresa, independientemente de la denominación convenida para el cargo establecida por el patrono o que señale el recibo de pago y el contrato de trabajo. Nuevamente, la figura del contrato realidad tiene un efecto específico en nuestra legislación laboral.

## **El trabajador internacional**

Según el DRAE, la palabra “nacional” significa que algo o alguien es natural o proveniente de una nación determinada y tiene como contraposición la palabra “extranjero”, que define a una persona o cosa que se encuentra en un país del cual no es originario. El prefijo latino *inter* significa “entre varios” y al anteponerlo a la palabra “nacional” y crear la palabra “internacional”, denota trascendencia de algo o alguien de las fronteras del país que le es propio.

El trabajador internacional es, precisamente, una persona natural que trascendió al país al cual pertenece y presta sus servicios personales fuera de las fronteras de su lugar de origen. Para que un trabajador internacional preste sus servicios personales en nuestro país, debe cumplir con una serie de disposiciones legales, especialmente, las establecidas para su permanencia legal y permiso para poder trabajar en el territorio nacional.

Según el artículo 3ro de la Ley de Extranjería y Migración (LEM), se consideran extranjeros en nuestro país: “(...) *toda persona que no sea nacional de la República Bolivariana de Venezuela*”. Igualmente, el artículo 6, ordinales 1, 2 y 3 de la Ley en comentario, establece que los extranjeros pueden ser admitidos en nuestro país bajo las categorías de no migrante, migrante temporal y migrante permanente.

Los no migrantes, son aquellos extranjeros que ingresan al territorio con el propósito de permanecer por un tiempo limitado, que no puede exceder de los noventa días prorrogables. Igualmente, su permanencia debe ser sin ánimo de fijar un domicilio permanente o ejercer actividades que involucren alguna remuneración o lucro, es decir, no pueden trabajar en el país durante su permanencia.

Los migrantes temporales, son aquellos extranjeros que ingresan al territorio nacional con el ánimo de residir, temporalmente, durante el lapso de tiempo que duren las actividades que dieron origen a su admisión. La LEM no establece para esta

categoría de migrante, específicamente, si puede realizar actividades lucrativas y recibir remuneración, durante la vigencia del permiso de permanencia temporal que le haya emitido el Estado.

Con respecto a la tercera categoría denominada migrantes permanentes, que la ley en comentario define como aquellos migrantes que cuentan con la autorización del Estado para permanecer indefinidamente en el territorio nacional, la LEM tampoco establece de forma directa y específica, si este tipo de migrantes puede realizar actividades lucrativas durante su permanencia en el país, que les proporcionen algún tipo de remuneración por la prestación de servicios personales.

Lo cierto es que los extranjeros necesitan de una autorización para laborar en Venezuela. La LEM dispone en su artículo 16 que: *“Todas aquellas personas que en virtud de un contrato de trabajo deban ingresar al territorio de la República, obtendrán la autorización laboral por parte del ministerio con competencia en el área del trabajo. La tramitación para la obtención de la correspondiente autorización deberá efectuarla el extranjero o extranjera, a través de su contratante en el territorio de la República”*.

Dado lo anterior, los extranjeros que cuenten con contratos de trabajo a ejecutarse en el territorio nacional, deben gestionar en forma separada su admisión al país y la autorización que los faculte para ejecutar las actividades contenidas en el contrato de trabajo, siendo que se encuentra en cabeza del patrono la realización de las gestiones ante el estado venezolano, para la emisión de la autorización que faculte al trabajador internacional para prestar servicios personales en el país.

La ley en comentario también establece tipos de trabajadores internacionales, que en función de la actividad a que se dediquen necesitan un permiso especial adicional, que les faculte para trabajar dentro del territorio nacional. Tal es el caso de los religiosos, que a tenor de lo establecido en el artículo 11 de la LEM, deben obtener para poder desempeñar su culto: *“(…) la respectiva autorización del*

*Ejecutivo Nacional a través del órgano competente, acreditando para ello su condición”.*

En igual circunstancia se encuentran los trabajadores internacionales dedicados a actividades relacionadas con la agricultura, la pesca y la ganadería, los cuales, a tenor de lo establecido en el artículo 18 de la citada Ley, deben contar con un permiso emitido según lo dispuesto en resolución conjunta de los ministerios con competencia en la materia agrícola, laboral y de la producción y el comercio, la cual debe determinar todo lo referente a los: “(...) *procedimientos para la contratación de trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras de la agricultura, la pesca y la ganadería, en áreas específicas y por tiempo necesario*”.

En distinta y peculiar circunstancia se encuentra el personal diplomático acreditado en el país, ya que el artículo 31 de la Convención de Viena Sobre Relaciones Diplomáticas (1961), de la cual Venezuela es parte, establece que este tipo de trabajadores internacionales goza de inmunidad de jurisdicción penal, civil y administrativa, es decir, no les es aplicable el ordenamiento jurídico nacional establecido para esas ramas del derecho, mientras prestan sus servicios diplomáticos en el territorio nacional, lo cual incluye el ordenamiento jurídico laboral venezolano.

La LEM también estipula diversas categorías de trabajadores, los cuales se encuentran exceptuados de la tramitación para obtener la autorización para trabajar. Al respecto, el artículo 17 de la ley en comentario, establece que están exceptuados: “(...) *de la obligación de obtener la autorización laboral para el ejercicio y las actividades que motivan su otorgamiento, los extranjeros y extranjeras comprendidos en los siguientes supuestos: 1. Los científicos, profesionales, técnicos, expertos y personal especializado que vengan a asesorar, dar entrenamiento o ejecutar labores de carácter temporal, por un lapso no mayor de noventa (90) días. 2. Los técnicos y profesionales invitados por entes públicos o privados para cumplir con labores académicas, científicas o de investigación, siempre que estas actividades no excedan el lapso de noventa (90) días. 3. Los que ingresen al territorio de la República para*

*desarrollar actividades amparadas en los convenios de cooperación y asistencia técnica. 4. Los trabajadores de medios de comunicación de otros países, debidamente acreditados para el ejercicio de las actividades informativas. 5. Los miembros de misiones científicas internacionales, que realicen trabajos de investigación en el territorio de la República autorizados por el Estado venezolano”.*

En situación distinta se encuentran los trabajadores internacionales que aspiren a celebrar contratos con los distintos poderes públicos del estado venezolano, sobre los cuales dispone el artículo 19 de la LEM, que indistintamente de la actividad a que se dediquen: *“(...) deberán obtener la correspondiente autorización laboral”.*

Los visados que emite el estado venezolano para que un extranjero pueda permanecer en el territorio nacional, tienen la misma duración que la autorización que les sea emitida para trabajar. El artículo 20 de la ley en comentario, dispone que: *“El visado que autorice la permanencia en el territorio de la República de los extranjeros y extranjeras, tendrá la misma duración que la autorización laboral y será renovado siempre que subsistan las mismas circunstancias que determinaron su otorgamiento”.*

Los extranjeros que incumplan las normativas legales nacionales que regulan su permanencia en el país, pueden ser acreedores de multas y otras sanciones. El artículo 36 de la LEM, dispone que serán multados con diez Unidades Tributarias, los extranjeros que no se inscriban en el Registro Nacional de Extranjeros y Extranjeras, donde deben hacer participaciones sobre su status legal, dentro de los treinta días siguientes a su ingreso al territorio nacional.

Igualmente, el trabajador internacional estará sujeto a la medida de deportación, en caso de incurrir en las siguientes conductas establecidas en el artículo 38 de la LEM:

- Ingresar y permanecer en el territorio de la República sin el visado correspondiente.
- Ingresar al territorio de la República para desempeñar actividades sometidas a la autorización laboral y no cumplir con ese requisito.
- No cumplir con la obligación de renovar el visado dentro del lapso legal.
- Ejecutar trabajos distintos a aquéllos para los cuales fueron contratados y en una jurisdicción diferente a la autorizada.
- Haber sido multado por la autoridad competente en materia de extranjería y migración dos o más veces y ser renuente a la cancelación de la misma.

El artículo 39 de la Ley en comentario, establece la sanción de expulsión del territorio nacional para todos aquellos extranjeros que realicen las siguientes

conductas:

- Obtener o renovar el visado que autorice su ingreso o permanencia en el territorio mediante un fraude a la Ley.
- Dedicarse a la producción, distribución o posesión de sustancias estupefacientes y psicotrópicas o demás actividades conexas.
- Propiciar haciendo uso de su status legal en el territorio de la República, del ingreso legal o ilegal de otro extranjero con falsas promesas de contrato de trabajo, visas o autorización de trabajo.

La sanción de deportación o expulsión del territorio nacional, no dispensa a los patronos del pago que le deben realizar a los extranjeros por la prestación de sus servicios. Sobre este punto, el artículo 49 de la LEM, dispone que: *“Los trabajadores extranjeros y las trabajadoras extranjeras sujetos a las medidas de deportación o expulsión contempladas en este Capítulo, tendrán derecho a percibir los salarios, prestaciones sociales y todos los beneficios establecidos en la ley que regula las relaciones de trabajo, contrataciones colectivas y demás leyes sociales aplicables con*

*ocasión de la relación laboral”.*

Más punitivas son las sanciones establecidas por la facilitación de ingreso ilegal de migrantes al país y su consecuente explotación laboral, sin cumplir los formalismos establecidos en la ley. El artículo 52 de la LEM, establece que: *“Será castigada con pena de prisión de cuatro (4) a ocho (8) años, toda persona que facilite o permita el ingreso ilegal de extranjeros y extranjeras al territorio de la República.”*

Igualmente, el artículo 53 de la LEM, dispone que: *“En la misma pena del artículo 52 de esta Ley, incurrirán quienes empleen a extranjeros y extranjeras cuya estadía en territorio de la República sea ilegal, con el objeto de explotarlos como mano de obra en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos laborales que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.*

También existen restricciones legales para ejercer profesiones liberales en el territorio nacional, que son independientes de la condición de extranjero o nacional de la persona natural. Al respecto, tenemos que el artículo 3 de la Ley de Abogados (LA), estipula que: *“Para comparecer por otro en juicio, evacuar consultas jurídicas, verbales o escritas y realizar cualquier gestión inherente a la abogacía, se requiere poseer el título de abogado, salvo las excepciones contempladas en la Ley (...)”.*

En igual circunstancia se encuentran los profesionales nacionales o extranjeros, que hayan obtenido títulos universitarios otorgados por institutos educativos asentados en el exterior, ya que son múltiples las leyes de ejercicios de profesiones liberales vigentes en Venezuela, que establecen un régimen legal similar al establecido por la LA, para el ejercicio de la abogacía en el territorio nacional.

## **El patrono**

El artículo 40 del DLOTTT, define al patrono como: “(...) *toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo*”.

De la definición anterior podemos deducir, a primera vista, que para ser considerado patrono en Venezuela se debe ser una persona natural o jurídica, tener trabajadores bajo su dependencia y explotar en nombre propio un negocio o un servicio.

Un punto importante es que, no necesariamente, todo aquel que sea propietario de una determinada entidad de trabajo lo tiene que explotar directamente y ser considerado patrono, ya que puede darse el caso que una persona natural o jurídica explote económicamente una empresa con bienes de producción que no les sean propios, como por ejemplo una hacienda agropecuaria alquilada, bajo usufructo o comodato.

Por lo anterior, no es la propiedad de los bienes de producción lo que otorga la cualidad de patrono a una persona natural o jurídica, sino la circunstancia fáctica, el hecho de tener trabajadores bajo su dependencia y explotar a nombre propio el negocio, los bienes de producción o el servicio donde laboran esos trabajadores.

Por lo anterior, el patrono es la persona física o jurídica que organiza, dirige y explota un negocio o servicio para su propio provecho o utilidad. No se debe confundir al patrono con el representante del patrono. El artículo 41 del DLOTTT, establece que solo son representantes del patrono las personas naturales que en nombre y por cuenta del patrono ejerzan funciones de dirección, administración y lo representen ante terceros.

Al respecto, el artículo 94 del Código de Comercio (CCOM), estipula que el dueño de una empresa o principal, como se le denomina al patrono en ese cuerpo legal, puede designar a terceras personas naturales para que bajo la figura de gerente le administre una empresa, establecimiento mercantil o fabril. Nuestro Código de

Comercio denomina a estos gerentes *Factor Mercantil* y a sus ayudantes como *dependientes*.

A la luz de nuestras normas laborales, el principal sería el patrono, el factor mercantil un empleado de dirección y los dependientes son trabajadores que prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia.

El artículo 95 del CCOM, dispone que los factores mercantiles deben constituirse mediante documento registrado, es decir, con el otorgamiento de un poder, siendo que ese documento debe ser posteriormente anotado en el Registro de Comercio donde se encuentre inscrita la empresa, como paso previo para su constitución como factor mercantil.

Los factores mercantiles se entienden autorizados para todos los actos inherentes a la gestión de una empresa o establecimiento que les sea confiado por el principal, pudiendo ejecutar todos los actos que sean necesarios para el buen desempeño de su cargo, a menos que el principal les limite expresamente en el poder las facultades que les extendiera, estableciéndoles limitaciones a la representación que ejerzan.

El artículo 96 del CCOM, establece que en todas las operaciones que ejecuten los factores mercantiles se debe expresar que contratan a nombre de su principal, así como también en los documentos que suscriban, se debe expresar que obran mediante un poder que les fue otorgado por el principal.

Igualmente, el artículo 41 del DLOTTT, establece que son considerados representantes del patrono todas aquellas personas naturales que, en nombre y por cuenta del patrono, ejerzan funciones de dirección o administración y lo representen ante terceros. Esta categoría de representantes patronales es creada por la ley, para que tenga efectos puramente en el ámbito laboral y excluyente de la gestión comercial de la empresa, en forma exclusiva en todo aquello derivado de las relaciones de trabajo que se generen por la actividad empresarial.

Por lo anterior, el citado artículo establece que son considerados representantes del patrono, así carezcan de poder de representación, obligando al patrono en todo aquello derivado de las relaciones de trabajo generadas por la actividad de la entidad de trabajo, sus directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores, depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

Un documento firmado por un representante del patrono constituido en los términos antes expuestos, tiene plena validez legal ante una autoridad pública laboral.

En este sentido tenemos que el artículo 42 del DLOTTT, establece que las notificaciones a los patronos derivadas de las relaciones de trabajo, podrán ser realizadas mediante un cartel que se le puede entregar al mismo patrono o a los directores, gerentes, administradores, jefes de personal o cualquier otra persona natural que ejerza funciones de dirección, control, supervisión o de vigilancia dentro de la entidad de trabajo.

### **El grupo de empresas a escala internacional**

En el DLOTTT se reemplazó la tradicional voz de empresa por “entidades de trabajo”, pero, en términos jurídicos, tienen el mismo significado. El literal a) del artículo 45 del DLOTTT, establece como concepto de entidad de trabajo a: *“La empresa o unidad de producción de bienes y servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia”*.

Se tienden a confundir los conceptos de patrono y empresa, pero, a pesar de ser común su uso para referirse a los mismos significados, ambas nociones presentan importantes diferencias.

El patrono es la persona física o jurídica que organiza una empresa y que la dirige y la explota para su provecho o utilidad. El patrono, aparte de abarcar el tener trabajadores bajo su dependencia y la explotación de un negocio, bienes de

producción o un servicio, también tiene la responsabilidad de organizar la empresa, aportar los bienes útiles para la realización del trabajo y administrar el capital humano, todo ello con el fin que la empresa rinda sus frutos y pueda obtener resultados útiles.

En cambio, la noción de empresa trasciende en el derecho laboral a los conceptos referentes a patrimonio, dependencia de trabajadores o titularidad de los medios de producción, las cuales son características importantes que individualizan a la noción de patrono.

Para Alfonso, la empresa es el lugar donde más allá del interés común de índole patrimonial que tengan todos sus miembros, bien sean patronos o trabajadores, constituye el sitio donde convive una comunidad organizada, que desarrolla una actividad subordinada que es merecedora de protección legal, ya que en su seno: *“(...) confluyen y entrelazan los afectos y reservas, sentimientos y aspiraciones de quienes allí culminan su vida a través de la profesión que desempeñan (...)”*.

Según Alfonso, la empresa: *“(...) representa, en resumen, una unidad vertebrada de personas que trabajan sujetos a criterios directrices únicos sobre producción y mercadeo de los bienes; sobre la administración de los recursos, control de la gestión administrativa y sobre la utilización del capital humano. Esa unidad no es jurídica, pero no puede pasar inadvertida para el Derecho del Trabajo, como disciplina atenta a la realidad más que al imperio de las formas, puesto que es en ese universo de hecho el lugar donde se anudan y desenvuelven los contratos y relaciones que constituyen el eje de su estudio y su razón de ser (...)”*.

El dinamismo de las relaciones empresariales y la expansión nacional e internacional de las actividades económicas, ha dado lugar al nacimiento de los grupos empresariales, los cuales no son más que la coexistencia de empresas que, si bien se mantienen autónomas desde el punto de vista jurídico, ejecutan en la práctica un contrato de colaboración de forma permanente o temporal. Igualmente, las empresas que integran los grupos empresariales mantienen entre sí una estrecha

colaboración material y técnica, lo cual implica la participación de un órgano de control común, que actúa administrando la gestión interna de todas las empresas que integran el grupo.

Es muy común en Venezuela que las empresas transnacionales sean consideradas grupos de empresas, así como también otros grupos empresariales nacionales, siempre y cuando hayan diversificado sus actividades mediante la creación de empresas filiales, sucursales o subsidiarias.

El artículo 46 del DLOTTT, establece que se: “(...) *considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas (...)*”.

El artículo 46 en comentario, también contiene una serie de presunciones legales que determinan la existencia de grupos de empresas, cuando las entidades de trabajo caen en los siguientes supuestos:

- Cuando existe una relación de dominio o mayoría accionaria de unas empresas sobre otras o cuando tienen accionistas con capacidad de decisión comunes.
- Cuando las empresas disponen de juntas administradoras que, en una proporción significativa, están conformadas por las mismas personas naturales.
- Cuando usan la misma denominación, marca o emblema y desarrollan juntas actividades que dejan en evidencia su integración como grupo de empresas.

### **La solidaridad en los grupos empresariales**

El citado artículo 46 del DLOTTT, establece que los patronos que integran un

grupo de empresas son solidariamente responsables entre sí, específicamente, con respecto a las obligaciones laborales derivadas de la prestación de servicio de sus trabajadores.

Con respecto a este último punto, cabe exponer el criterio expresado por la Sala Social del TSJ, en sentencia número 223 de fecha 19 de septiembre de 2001 (Robert Cameron Reagor Vs Compañía Occidental de Hidrocarburos Inc y Compañía Occidental de Hidrocarburos OXY). En la citada sentencia el máximo tribunal estableció criterios jurídicos de importancia, en referencia a un reclamo de obligaciones laborales formulado por un trabajador internacional contra un grupo empresarial trasnacional, donde se exigía la determinación de solidaridad para el pago de obligaciones laborales, entre la empresa matriz del exterior y la filial o sucursal establecida en Venezuela.

El TSJ expresó sobre el caso en comento, que en Venezuela se había mal interpretado el principio de favor de las normas laborales bajo un exacerbado criterio sobre el valor de lo nacional, estableciéndose, judicialmente, obligaciones solidarias sobre grupos de empresas, confundiendo la solidaridad con la subsidiaridad.

Para el TSJ, la solidaridad es la: “(...) *cualidad de un derecho o de una obligación comunes a varios acreedores o deudores, de modo que el pago hecho por uno de los deudores liberte a los otros, o que el pago total a uno de los acreedores liberte al deudor para con todos (Art. 1.221 Código Civil) (...)*”. Siendo que, sobre subsidiaridad, el máximo tribunal determinó que es la: “(...) *condición de lo que es parte accesoria de algo principal, de lo cual depende. (...)*”.

Si bien a simple vista pareciera que las diferencias entre solidaridad y subsidiaridad son muy tenues y sin consecuencias aparentes, desde el punto de vista jurídico se marca una diferencia importante.

Es verdad que las empresas de un grupo económico son interdependientes en sus aspectos materiales y técnicos, pero no siempre lo son desde el punto de vista económico y funcional, lo cual da como resultado que sea común que las empresas pertenecientes a grupos empresariales nacionales o multinacionales sean subsidiarias,

es decir, si bien pertenecen a algo principal de lo cual dependen, gozan, en la práctica, de independencia en muchos de sus aspectos jurídicos y económicos.

Para el máximo tribunal, concebir a la subsidiaridad de empresas como solidaridad de obligaciones, trae como consecuencia que los tribunales establezcan nexos obligatorios entre empresas, sin pruebas que dejen en evidencia un pacto expreso entre las partes y/o sin la existencia de normas legales expresas que así lo determinen.

Según el TSJ, a excepción de la existencia de un pacto expreso entre las empresas que así lo establezca, la solidaridad entre deudores solo se encuentra establecida en nuestra legislación laboral en los siguientes supuestos de hecho:

- Cuando se obliga al beneficiario de las obras o servicios realizados por un trabajador contratado por un intermediario o contratista, para que asuma las obligaciones laborales del trabajador (actual artículo 48 del DLOTTT).
- En los casos de sustitución de patronos (actual artículo 68 del DLOTTT).

Fuera de los anteriores supuestos de ley, el TSJ estableció en la citada sentencia, que no se puede declarar solidaridad entre las empresas de un mismo grupo económico, sin contar con un pacto expreso entre las empresas que así lo establezca, ya que ello supondría entender que se encuentran vinculadas solidariamente: “(...) *empresas que no son más que partes de una misma unidad organizativa y funcional, accesorias de una firma principal (...)*”, lo que sería: “(...) *suponer a un único deudor solidario consigo mismo (...)*”, situación que el supremo tribunal considera incoherente.

### **La empresa multinacional**

Según el DRAE, el prefijo latino *multi* significa “muchos” y al anteponerse a la

palabra “nacional”, describe algo o alguien que pertenece a muchas naciones. Según el citado diccionario, el adjetivo multinacional también se refiere a una: “(...) *Sociedad mercantil o industrial cuyos intereses y actividades se hallan establecidos en muchos países*”.

La OIT, en un documento denominado Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (2017), describe a las empresas multinacionales como: “(...) *empresas — ya sean total o parcialmente estatales o privadas — que poseen o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras prestaciones fuera del país en que tienen su sede. Pueden ser grandes o pequeñas, y tener su sede en cualquier parte del mundo. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre dichas entidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas (...)*”.

Como vemos, la principal característica de una empresa multinacional, es que la actividad a la cual se dedican en su país de origen también es desarrollada en otros países, es decir, son empresas que tienen actividades empresariales en dos o más países en forma simultánea.

En Venezuela, existe un orden jurídico específico aplicable para las empresas nacionales y multinacionales, que regula el desarrollo de sus actividades empresariales. El artículo 300 de la CRBV, establece que, mediante la ley, se deben establecer las condiciones para la realización de actividades empresariales en el país y que las mismas tengan una razonable productividad económica.

La CRBV no discrimina entre empresas nacionales o multinacionales, por lo que podemos deducir que en Venezuela todos los inversionistas, sean nacionales o extranjeros, tiene el derecho de contar con la posibilidad de realizar inversiones en el

territorio nacional y obtener un razonable provecho económico por su actividad empresarial.

En Venezuela, todas aquellas empresas multinacionales que ejecuten operaciones con sus propios recursos en el territorio nacional, se les considera una “*inversión extranjera*”. Sobre que se considera específicamente una inversión extranjera en Venezuela, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inversiones Extranjeras (DLIEX), establece en su numeral 3ro del artículo 6to, que una inversión extranjera es aquella: “(....) *efectuada a través de los aportes realizados por los inversionistas extranjeros conformados por recursos tangibles e intangibles, destinados a formar parte del patrimonio de los sujetos receptores de Inversión Extranjera en el territorio nacional (....)*”.

Es decir, cuando una empresa multinacional realiza en Venezuela un aporte de recursos dinerarios, bienes de capital o bienes inmateriales o intangibles, como marcas comerciales, de producto, patentes de invención, modelos de utilidad y asistencia técnica, cuyo receptor o beneficiario sea otra empresa localizada en el territorio nacional, estamos en presencia de una inversión extranjera.

Igualmente, el DLIEX contiene en sus numerales 8, 9 y 10 de su artículo 6to, disposiciones que definen, específicamente, a quienes se le considera un inversionista internacional de acuerdo a los siguientes criterios: “*Artículo 6°. A los efectos del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, se entiende por: (...) 8. Empresa Extranjera: Las sociedades mercantiles, así como otras formas de organización extranjeras con fines económicos y productivos, cuyo capital social pertenezca en cincuenta y uno por ciento (51%) o más a inversionistas extranjeros, (...). 9. Empresa Filial, Subsidiaria o Vinculada: Las empresas que por cualquier causa sean controladas en su capital o en su gestión por otra que se denomina casa matriz, y la que de manera directa o indirecta sea controlada separadamente, en su capital o en su gestión, por otra que a estos efectos es la casa matriz, aunque entre sí no tengan ninguna vinculación aparente, considerándose que existe tal relación de subsidiaridad entre dos empresas, cuando la casa matriz posea más del cincuenta*

*por ciento (50%) del total del capital social de la empresa filial. (...). 10. Empresas Gran Nacionales: Las sociedades mercantiles cuyos objetivos y funcionamiento están sujetos a un plan estratégico de dos o más Estados, que garanticen el protagonismo del poder popular ejecutando inversiones de interés mutuo a través de empresas públicas, mixtas, formas cooperativas y proyectos de administración conjunta, fortaleciendo la solidaridad entre los pueblos y potenciando su desarrollo productivo. (...).”*

Como vemos, al margen de las definiciones legales, podemos resumir que en Venezuela existen principalmente dos tipos de inversionistas extranjeros, aquellos que realizan la inversión extranjera mediante el suministro de algún tipo de recursos a empresas locales en las cuales tienen un importante control accionario (empresas multinacionales) y aquellos inversionistas extranjeros que no son producto de iniciativas empresariales provenientes de empresas extranjeras, sino más bien producto de disposiciones establecidas en convenios y tratados internacionales suscritos válidamente por Venezuela con otras naciones, con el objeto de desarrollar de forma conjunta un plan estratégico de desarrollo.

Siempre y cuando los tratados y demás convenios internacionales válidamente suscritos por Venezuela no estipulen lo contrario, todos los inversionistas extranjeros, indistintamente de la modalidad jurídica que adopten para hacer sus inversiones, deben cumplir con las disposiciones legales nacionales para poder desarrollar sus negocios. Sin embargo, en caso de consagrarse disposiciones especiales para inversionistas extranjeros en leyes, tratados o convenios internacionales, esas disposiciones no pueden otorgar mejores condiciones para hacer inversiones que las establecidas para el inversionista nacional.

Sobre esto último, el artículo 301 de la CRBV dispone que: *“El Estado se reserva el uso de la política comercial para defender las actividades económicas de las empresas nacionales públicas y privadas. No se podrá otorgar a personas, empresas u organismos extranjeros regímenes más beneficiosos que los establecidos*

*para los nacionales. La inversión extranjera está sujeta a las mismas condiciones que la inversión nacional”.*

Visto lo anterior, podemos afirmar que en Venezuela las empresas multinacionales deben contar, al menos, con las mismas condiciones que tienen las empresas nacionales para el desarrollo de actividades lucrativas. Las normas antes citadas tienen una profunda importancia y significación, especialmente, si nos enfocamos en los potenciales daños que pudieran ocasionar a nuestra economía, la existencia de grandes empresas extranjeras que constituyan monopolios en el país y realicen competencia desleal con las empresas nacionales.

En la mayoría de los casos de inversiones extranjeras, las empresas multinacionales constituyen compañías locales para que actúen como empresas filiales o sucursales, todo ello como medida de protección para sus empresas matrices. Este proceder tiene como motivo principal, que el CCOM establece una serie de requisitos y gestiones legales que deben cumplir los empresarios para constituir empresas, siendo que el artículo 219 del CCOM, establece que el incumplimiento de sus extremos legales tiene como consecuencia que las empresas se tendrán por no constituidas legalmente y sus: “(...) socios fundadores, los administradores o cualesquiera otras personas que hayan obrado en nombre de ellas, quedarán personal y solidariamente responsables por sus operaciones”.

De la misma manera, el artículo 357 del CCOM dispone que: “*Todos los que contraten en nombre de compañías constituidas en el extranjero y no registradas debidamente en Venezuela quedan sujetos a responsabilidad personal y solidaria por todas las obligaciones contraídas en el país, sin perjuicio de que los terceros puedan demandar a la compañía misma, si así les conviniere, y pedir la ejecución de los bienes que figuren en nombre de ella*”. Para evitar esta exposición innecesaria de su personal expatriado y sus empresas matrices a riesgos legales de contenido patrimonial, generalmente, las empresas multinacionales proceden a constituir

empresas nacionales, cumpliendo con todos los requisitos establecidos en nuestras leyes.

El CCOM contiene una Sección dedicada, exclusivamente, a las empresas extranjeras. En su artículo 354, dispone que las sociedades extranjeras que tengan en el país su objeto principal se les considerará empresas nacionales, al igual que sus sucursales y explotaciones, aunque no constituyan su objeto principal de explotación, comercio o industria, considerándoseles domiciliadas en el territorio nacional.

Los registros mercantiles nacionales, deben procesar todas las solicitudes que se les presenten para la inscripción de sociedades extranjeras. Al respecto, el numeral 2do del artículo 52 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Registro y el Notariado, establece como uno de los objetos de existencia de los registros mercantiles: *“(...) La inscripción de los representantes o agentes comerciales de establecimientos públicos extranjeros o sociedades mercantiles constituidas fuera del país, cuando hagan negocios en la República”*.

Cuando una empresa es patrono de empleados extranjeros en el territorio nacional, se encuentra sujeta a una serie de obligaciones legales. Sobre este punto, el artículo 24 de la LEM establece que todos los patronos de personal extranjero deben solicitarle a los mismos la: *“(...) presentación de los documentos de identificación y notificar por escrito al Registro Nacional de Extranjeros y Extranjeras los términos y condiciones de la relación laboral, así como la terminación de la misma dentro de un lapso de treinta (30) días siguientes al acto respectivo”*.

Igualmente, existen limitaciones o restricciones sobre al número de extranjeros que pueden trabajar en una empresa situada en Venezuela. Al respecto, el DLOTTT establece en su artículo 27 que: *“El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas. Así mismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán del veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras”*.

Asimismo, este mismo artículo 27, establece limitaciones a los extranjeros para ser personal de dirección en empresas registradas y domiciliadas en el país, ya que en Venezuela se requiere de: *“(…) la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación”*.

De la misma manera el artículo 29 del DLOTTT, contiene una disposición que trata de proteger a las familias venezolanas frente a las consecuencias que podrían tener en la sociedad la ocupación de puestos de trabajo por mano de obra extranjera, al establecer como una obligación para los patronos que: *“Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos o hijas nacidas en el territorio nacional, o sean casados o casadas con venezolanos o venezolanas, quienes hayan establecido su domicilio en el país, o quienes cuenten con un tiempo de residencia superior a cinco años continuos”*.

Sin embargo, existen excepciones a los anteriores mandamientos legales. Sobre este punto, el artículo 28 del DLOTTT dispone que: *“El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, previo estudio de las condiciones generales de los puestos de trabajo y seguridad social en el país y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y condiciones siguientes: 1. Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, se condicionará a que el patrono o la patrona, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano. 2. Cuando exista demanda de puesto de trabajo y el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, compruebe que no se puede satisfacer con personal venezolano. 3. Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional, por entidades de trabajo contratadas por éste, o en el marco de Convenios Internacionales, el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización, se fijarán por*

*resolución del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social. 4. Cuando se trate de personas definidas como refugiados por la normativa del Derecho Internacional.”*

## **CAPÍTULO II**

### **LOS ELEMENTOS DE EXTRANJERÍA DE LA RELACION LABORAL**

#### **La internacionalización del derecho**

En los tiempos actuales, la humanidad se encuentra organizada como una diversa y plural comunidad de naciones, donde la gran mayoría de los estados posee su territorio y ordenamiento jurídico propio.

Los sistemas jurídicos de las naciones son muy variados y existen estados que, incluso, tienen más de un sistema jurídico aplicable dentro de su territorio, como es el caso de los países que tienen regiones autónomas, donde se aplican normas especiales que no tienen vigor fuera de sus fronteras regionales. Ejemplo de ello son las regiones autónomas del Reino de España o las normas jurídicas que componen al sistema federal de los Estados Unidos de Norteamérica.

Igualmente, al margen de la vigencia de normas jurídicas dentro de sus territorios, las naciones del mundo han celebrado procesos de integración y organización de alcance mundial, regional y pactos particulares entre dos o más países, los cuales versan sobre determinadas materias de interés mutuo. Ejemplo de ello son la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Unión Europea (UE), el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) o el Convenio de Seguridad Social entre la República de Venezuela y la República Italiana de 1988. Cada uno de esos procesos de organización e integración internacional posee normas jurídicas suscritas por sus países miembros, las cuales son necesarias para la consecución de sus fines.

De igual modo, en los tiempos actuales las relaciones humanas tienen vocación internacional y por lo tanto se encuentran expuestas a estar conectadas con más de un ordenamiento jurídico de forma simultánea. Esto se debe, básicamente, a fenómenos como los movimientos migratorios por motivos económicos o laborales, el turismo o la globalización mundial de la economía.

Como vemos, existe una gran cantidad y diversidad de normas jurídicas que deben regular situaciones muy complejas, todo ello producto de la interacción de las naciones entre sí en el contexto internacional o de las relaciones generadas por sus ciudadanos con otros regímenes jurídicos.

Para López-Tarruella (2016), la división del mundo en naciones y la vocación transfronteriza que tienen las relaciones que establece el ser humano, han dado nacimiento a una nueva rama del derecho denominada derecho internacional privado.

Para este autor, el derecho internacional privado es el sector del ordenamiento jurídico de cada país, que se ocupa de la regulación jurídica de las situaciones privadas que se dan en el contexto internacional, es decir, son las normas jurídicas que tiene cada nación del mundo, que se encargan de regular las relaciones jurídicas que tienen elementos de extranjería con, al menos, dos ordenamientos jurídicos pertenecientes a distintos estados.

### **La soberanía, la jurisdicción y la competencia**

Los conceptos que a continuación se expondrán serán de mucha utilidad, a los fines de comprender el denominado principio de territorialidad de la ley laboral venezolana, así como también la naturaleza de los elementos de extranjería de una relación laboral.

Según Rousseau (2007), todos los hombres somos libres e iguales y el pueblo, es decir, la colectividad, es independiente (soberana) y se encuentra facultada para delegar su poder en la autoridad del Estado. Para este autor, el pueblo da origen a la autoridad del Estado al enajenar sus derechos, pero cada ciudadano queda como soberano y súbdito del Estado al mismo tiempo, ya que por un lado contribuye a crear la autoridad del Estado y simultáneamente se obliga a obedecerlo.

En Venezuela, se entiende el concepto de soberanía popular según los términos expuestos por Rousseau, en tiempos previos a la revolución francesa. En tal sentido, el artículo 5 de la CRBV dispone que: *“La soberanía reside intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce directamente en la forma prevista en esta Constitución y en la ley, e indirectamente, mediante el sufragio, por los órganos que ejercen el Poder Público. Los órganos del Estado emanan de la soberanía popular y a ella están sometidos”*.

Como vimos, los ciudadanos detentan un poder político que, al transferirlo, los hace originarios del poder que detenta el Estado. Sin embargo, ese poder transferido al Estado, es solo ejercible dentro de los límites territoriales que tiene el país. El territorio nacional se encuentra determinado en el artículo 10 de la CRBV, en el cual se dispone que: *“El territorio y demás espacios geográficos de la República son los que correspondían a la Capitanía General de Venezuela antes de la transformación política iniciada el 19 de abril de 1810, con las modificaciones resultantes de los tratados y laudos arbitrales no viciados de nulidad”*.

Por lo anterior, el estado venezolano solo puede ejercer soberanía dentro de los límites territoriales del país que se encuentran establecidos en la CRBV. Al respecto, el artículo 11 del texto fundamental establece que: *“La soberanía plena de la República se ejerce en los espacios continental e insular, lacustre y fluvial, mar territorial, áreas marinas interiores, históricas y vitales y las comprendidas dentro de las líneas de base rectas que ha adoptado o adopte la República (...)”*, es decir, esta disposición constitucional reafirma que la soberanía entendida como el poder transferido por los ciudadanos al Estado, solo es posible ejercerla dentro de los límites territoriales del país.

El concepto de soberanía es de suma importancia para entender otros conceptos jurídicos, como lo son la jurisdicción y la competencia.

Según Calamandrei (1962), la jurisdicción es aquella: *“(…) potestad o función (llamada jurisdiccional o judicial) que el Estado, cuando administra justicia, ejerce en el proceso por medio de sus órganos judiciales”*, es decir, si fundimos en un solo pensamiento los conceptos de soberanía y jurisdicción, podríamos afirmar que la jurisdicción es el poder que los ciudadanos le delegaron al Estado, para que administre justicia en nombre del pueblo dentro del territorio nacional, ya que el Estado no contaría con esa autoridad delegada fuera de sus fronteras.

La competencia es un concepto jurídico derivado de la noción de jurisdicción. En efecto, en sentencia Nro. 1678 de fecha 18 de julio de 2.000 (Inversiones Daranta C.A Vs Constructora Urban C.A), la Sala Político Administrativa del TSJ determinó

que: “(...) *La competencia es la potestad de jurisdicción para una parte del sector jurídico: aquel específicamente asignado al conocimiento de determinado órgano jurisdiccional (...)*”, o lo que es lo mismo, la competencia es la medida de la jurisdicción de que goza un órgano del Estado, para poder ejercer el poder que le fue delegado por los ciudadanos.

Si bien el Estado goza de jurisdicción para administrar justicia a través de los tribunales y/o ejercer poder con los demás órganos que componen la estructura organizativa del Estado, no todos los entes públicos pueden ejercer ese poder si no tienen, previamente, asignadas y delimitadas las materias sobre las cuales van a ejercerlo y la porción del territorio nacional donde harán uso del mismo.

Un ejemplo de lo antes expuesto lo tenemos en el artículo 253 de la CRBV, el cual establece que en materia judicial: “*La potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley. Corresponde a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias (...)*”. Es decir, solo el poder judicial nacional puede juzgar y emitir sentencias mediante la constitución de tribunales, no pudiendo ejercer esa competencia ningún otro órgano del Estado.

### **El principio de territorialidad de la ley laboral venezolana**

Para Alfonso, el DLOTTT impuso una doble noción de territorio a la luz de la aplicación de la Ley laboral. Por una parte, es obligatoria la aplicación de la ley en el territorio nacional, ya que es el lugar de residencia material del estado venezolano y donde ejerce el poder que le fue delegado por los ciudadanos. Por otro lado, el territorio nacional es el espacio físico donde el estado venezolano tiene jurisdicción y la capacidad para dictar y hacer cumplir disposiciones legales.

Según este autor, el territorio nacional también debe ser visto como el lugar donde suceden las situaciones o relaciones jurídicas laborales que regula la ley, bien sea porque surgen relaciones con ocasión al trabajo prestado en el país (*lex loci executionis*) o por ser el lugar donde se celebró un contrato de trabajo (*lex loci celebrationis*).

Los criterios antes expuestos surgen de lo previsto en el artículo 2 del DLOTTT, en el cual se establece que sus normas son de orden público y de obligatorio, imperativo e inmediato cumplimiento. Igualmente, el artículo 3ro del DLOTTT dispone que su ámbito de aplicación abarca a todas: “(...) *las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social* (...)”, por lo que es lógico que ese mismo artículo prevea que su aplicación sea obligatoria para todas las relaciones de trabajo donde sean parte: “(...) *venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país* (...)”.

Al margen de lo antes expuesto, nuestro orden legal laboral no cierra las puertas a la aplicación de tratados o convenciones internacionales en el territorio nacional. Al respecto, el artículo 15 del DLOTTT expone que: “*En la aplicación de la presente Ley tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, siempre que sean más favorables que la legislación laboral nacional*”.

El contenido del artículo 15 del DLOTTT, constituye una aceptación implícita del carácter de derecho humanos fundamentales con que cuentan las normas laborales en el contexto internacional. Al respecto, el citado artículo 23 de la CRBV establece, taxativamente, que: “*Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce*

*y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público*”, por lo que la sola mención del artículo 23 de la CRBV en el artículo 15 del DLOTTT, produce un reconocimiento implícito del carácter de derecho fundamental de que gozan las normas laborales en Venezuela.

Sin embargo, a pesar de la disposición constitucional, la aplicación de pactos o convenios internacionales en Venezuela no se produce de forma inmediata y se encuentra supeditado al cumplimiento de otras disposiciones legales nacionales, así como de lo dispuesto en sentencias emanadas de nuestro máximo tribunal de justicia, en las cuales se ha tratado el tema de la aplicación en el territorio nacional, de disposiciones legales establecidas en órdenes jurídicos extranjeros y pactos internacionales.

En virtud de lo antes expuesto, podemos afirmar que el principio de territorialidad de la ley laboral, consiste en su aplicación obligatoria e imperativa dentro de los límites geográficos del territorio nacional, entendiendo al territorio de la República como el lugar donde el estado venezolano ejerce la soberanía.

### **Aplicación del Contenido de Instrumentos Internacionales en Venezuela**

Un punto importante lo constituye la validez en el país de las regulaciones, sentencias o criterios establecidos en instrumentos internacionales o emanados de organismos internacionales de los cuales Venezuela sea parte.

Como principio general, tenemos que el artículo 23 de la CRBV establece que: *“Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”*. Sin embargo, esta norma constitucional ha sido interpretada en varias

oportunidades por la Sala Constitucional del TSJ, en cuyas sentencias se han establecido límites para la validez y aplicación de dichos instrumentos internacionales en el territorio nacional.

Al respecto, tenemos que la Sala Constitucional del TSJ en sentencias números 1942 de fecha 15 de julio de 2003 (Acción de nulidad por inconstitucionalidad interpuesta por Rafael Chavero Gazdik), 1939 de fecha 18 de diciembre de 2008 (Acción de control de la constitucionalidad formulada por Gustavo Álvarez Arias, Zulia Coromoto Maldonado y Asdrúbal Blanco) y 1175 de fecha 10 de septiembre de 2015 (Acción de control convencionalidad formulada por Reinaldo Enrique Muñoz Pedroza, Leyduin Eduardo Morales Castrillo y José Gregorio Castilla Banquez), dispuso que en Venezuela los derechos humanos establecidos en tratados internacionales solo son aplicables a las personas naturales y que son las normas las que establecen los derechos, no los fallos, dictámenes de instituciones, resoluciones de organismos o lo prescrito taxativamente en los tratados internacionales, sino sólo las normas creativas de derechos humanos, que sean aplicables directamente a personas naturales para la protección de su dignidad.

Lo anterior parece simple, pero tiene gran trascendencia jurídica en Venezuela, ya que mediante este criterio se estableció que no importa el contenido de los tratados o cuerpos legales de organismos internacionales y sus sentencias, criterios o fallos, sino solo el contenido intrínseco de los derechos humanos que protejan la dignidad humana, que por su naturaleza solo son aplicables a personas naturales. Para el TSJ, por ejemplo, no se pueden aplicar sanciones o interpretaciones basados en esos instrumentos internacionales al estado venezolano, ya que no es una persona natural.

Igualmente, por medio de las sentencias en comentario, se estableció que un tratado multilateral tiene jerarquía constitucional y prevalece en el orden interno venezolano, solo en la medida en que contenga normas sobre el goce y ejercicio de derechos más favorables que las establecidas en la CRBV.

Para el TSJ, el citado artículo 23 de la CRBV no otorga a los tratados internacionales sobre derechos humanos rango “*supraconstitucional*”, es decir, no están sobre la CRBV sino al mismo nivel, por lo que en caso de antinomia o contradicción entre una disposición de la carta fundamental y una norma de un pacto internacional que contenga derechos humanos, correspondería al poder judicial, en específico a la Sala Constitucional del TSJ de acuerdo a lo establecido en el artículo 335 de la CRBV, el encargo de determinar cuál sería la norma aplicable, tomando en consideración tanto lo dispuesto en el artículo 23 de la CRBV, como la jurisprudencia de la Sala Constitucional del TSJ.

### **Noción de elementos de extranjería**

Los conceptos antes expuestos de soberanía, jurisdicción y competencia, así como el principio de territorialidad de la ley laboral venezolana y la naturaleza de derechos humanos fundamentales de que gozan las normas laborales, son de mucha importancia para la comprensión de la noción de elementos de extranjería, así como para entender la relevancia que tienen para la aplicación de la ley laboral venezolana a las relaciones de trabajo con características internacionales.

En efecto, tal como establecimos precedentemente, en principio, solo nuestras leyes tienen aplicación dentro del territorio nacional, ya que como dispone el artículo 1ro de la CRBV, son: “(...) *derechos irrenunciables de la Nación la independencia, la libertad, la soberanía, la inmunidad, la integridad territorial y la autodeterminación nacional (...)*”, por lo que la aplicación de nuestro ordenamiento jurídico dentro del territorio nacional, es una cuestión de soberanía que no puede ser eludida.

He aquí donde cobran relevancia los elementos de extranjería de una relación de trabajo, ya que para poder aplicar nuestras leyes a relaciones laborales que contengan elementos de conexión con más de un ordenamiento jurídico, debe emanar de esa relación de trabajo un elemento que se conecte con nuestras leyes y que genere

jurisdicción y competencia para los órganos públicos que componen al estado venezolano.

Según Madrid (2001), los elementos de extranjería son consecuencia de la necesidad que existía en la doctrina, de desarrollar un concepto que sirviera para poder determinar que se entiende como relación jurídica internacional y para saber cuáles son los casos con rasgos internacionales que ponen en funcionamiento el sistema de derecho internacional privado venezolano.

De acuerdo a Madrid, los elementos de extranjería son todos aquellos datos presentes en una relación jurídica, que no están conectados con el país cuyos tribunales conocen del asunto, es decir, es un elemento extraño y extranjero al ordenamiento jurídico del país que se encontraría aplicando su orden legal interno. Según esta autora, no es unánime en la doctrina internacional tal definición, ya que existen opiniones muy respetadas que consideran que no basta la simple presencia de un elemento extranjero en una relación jurídica para que ésta se convierta, automáticamente, en un asunto que deba ser regulado por el derecho internacional privado.

Comenta Madrid, que según esos autores los elementos de extranjería deben presentarse: “(...) *repartidos en el espacio, dispersos entre varios ordenamientos jurídicos, conectados geográficamente con el extranjero; en suma, el que la finalidad social de los hechos reclame una reglamentación social que corresponda a esa internacionalización (...)*”. De lo contrario, nos encontraríamos con datos jurídicamente irrelevantes con escasa importancia económica.

Madrid comulga con esta idea y expresa que, para tener relevancia en una relación jurídica, los elementos de extranjería deben estar dispersos en dos o más ordenamientos jurídicos. Dicha dispersión debe presentarse en elementos de naturaleza objetiva, como serían la ubicación de bienes, la celebración de determinados actos y la ejecución de un contrato, así como también en elementos de

tipo subjetivo, como serían la nacionalidad, el domicilio y la residencia habitual de una persona natural.

Nuestro ordenamiento jurídico no tiene una definición taxativa de lo que debemos entender por elementos de extranjería, sin embargo, el TSJ ha usado esa denominación para referirse a elementos integrantes de supuestos de hecho con características internacionales, que fungen como conectores con nuestro orden jurídico interno.

Al respecto, tenemos que la Sala de Casación Social del TSJ en sentencia Nro. 1633 de fecha 14 de diciembre de 2.004 (Enrique Emilio Álvarez Centeno Vs Abbott Laboratories y Abbott Laboratories C.A), consideró pertinente la aplicación de normas de derecho internacional privado venezolano a un caso con rasgos internacionales, ya que la relación de trabajo se desarrolló, en buena parte, en el territorio venezolano y por ello:“(....) *presenta claros elementos objetivos y subjetivos de extranjería que imponen su consideración bajo la reglas del Derecho Internacional Privado (...)*”.

Por lo anterior, podemos entender que, si bien no disponemos de un concepto explícito de elementos de extranjería, se maneja esa denominación en el léxico jurídico patrio para señalar a todas aquellas normas, documentos, circunstancias, actos, elementos, datos o hechos, que permitan conectar a la legislación venezolana con una relación jurídica con claros sesgos internacionales.

### **Régimen legal aplicable a los elementos de extranjería**

Previo al análisis particular de cada uno de los elementos de extranjería atributivos de jurisdicción, es importante resaltar que existen normas en nuestra legislación que proveen criterios específicos para el tratamiento de relaciones laborales con elementos de extranjería. Sin embargo, en la práctica, ha sido una labor desarrollada en el TSJ, en cuyas sentencias se han analizado esas normas legales y se han especificado los criterios jurídicos para el establecimiento de la norma aplicable.

Previamente a la promulgación de la Ley de Derecho Internacional Privado (LDIP), el artículo 8 del CPC era el que establecía un orden de prelación para la determinación de la norma aplicable en casos con elementos de extranjería, al establecer que: *“En los casos de aplicación del Derecho Internacional Privado, los Jueces atenderán primero a los tratados públicos de Venezuela con el Estado respectivo, en cuanto al punto en cuestión; en defecto de tales tratados, aplicarán lo que sobre la materia dispongan las leyes de la República o lo que se desprende de la mente de la legislación patria, y en último lugar se regirán por los principios de dicho Derecho aceptados generalmente”*.

Sin embargo, con la promulgación de la LDIP, se estableció una normativa específica en ese cuerpo legal para el establecimiento de la norma aplicable. Al respecto, el artículo 1 de la LDIP establece un orden de prelación para la determinación de la norma aplicable a un caso en concreto, al disponer que: *“Los supuestos de hecho relacionados con los ordenamientos jurídicos extranjeros se regularán por las normas de Derecho Internacional Público sobre la materia, en particular, las establecidas en los tratados internacionales vigentes en Venezuela; en su defecto, se aplicarán las normas de Derecho Internacional Privado venezolano; a falta de ellas, se utilizará la analogía y, finalmente, se regirán por los principios de Derecho Internacional Privado generalmente aceptados”*.

Como vemos, el primer criterio que se debe analizar para determinar la norma aplicable a una relación de trabajo con elementos de extranjería, es si existe una norma de derecho internacional público que trate la materia sobre la cual versa dicho elemento de extranjería, es decir, se debe verificar, primariamente, si existen tratados internacionales vigentes válidamente suscritos por Venezuela, celebrados con los otros estados con los cuales se presenta la conexión.

Sobre este punto, tenemos que nuestro país fue parte de la Convención Internacional de Derecho Internacional Privado celebrada con ocasión de la Sexta Conferencia Internacional Americana, donde también participaron las repúblicas de

Perú, Uruguay, Panamá, Ecuador, México, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Bolivia, Colombia, Honduras, Costa Rica, Chile, Brasil, Argentina, Paraguay, Haití, República Dominicana, Estados Unidos de América y Cuba.

La citada convención internacional se llevó a cabo en fecha 20 de febrero de 1928, en la ciudad de La Habana, Cuba, siendo que de su seno surgió un Código de Derecho Internacional Privado, conocido popularmente como el Código Bustamante (CB). Este instrumento jurídico internacional fue ratificado por Venezuela, encontrándose vigente en nuestro país desde su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela S/N, de fecha 09 de abril de 1932. En este Código se establecen criterios generales y especiales sobre acciones personales o de contenido patrimonial, incluyendo asuntos de naturaleza civil y mercantil, que sirven para la determinación de la norma aplicable a una relación jurídica con elementos de extranjería.

Con respecto a los asuntos civiles regulados en el CB y tomando en cuenta que las relaciones laborales son vínculos jurídicos de naturaleza civil, tenemos que el artículo 318 del CB establece que se consideran competentes los jueces: “(...) *a quien los litigantes se sometan expresa o tácitamente, siempre que uno de ellos por lo menos sea nacional del Estado contratante a que el juez pertenezca o tenga en él su domicilio y salvo el derecho local contrario (...)*”.

Como vemos, el citado artículo establece a la sumisión de las partes como un criterio atributivo de jurisdicción, con la limitante que, al menos, una de las partes debe tener la nacionalidad venezolana y/o tener su domicilio en el territorio nacional. En caso de no existir sumisión, el artículo 323 del CB establece que: “*Fuera de los casos de sumisión expresa o tácita, y salvo el derecho local contrario, será juez competente para el ejercicio de acciones personales el del lugar del cumplimiento de la obligación, o el del domicilio de los demandados y subsidiariamente el de su residencia*”.

Por lo anterior, de no existir sumisión expresa o tácita, el CB establece que el siguiente criterio atributivo sería el lugar de cumplimiento de la obligación

contractual, seguido por el domicilio de, al menos, una de las partes, situando por último el lugar de residencia. El CB solo es aplicable a los estados que sean parte de esa convención internacional, siendo que de presentarse un elemento de conexión con un país que no sea firmante de ese tratado o con el cual Venezuela no haya celebrado una convención en particular, se debe recurrir, nuevamente, a la normativa internacional para la determinación de la norma aplicable.

Según la LDIP, en caso de no existir un tratado internacional vigente, se debe verificar si el derecho internacional privado venezolano contiene una norma que trate, específicamente, el supuesto de hecho. Agotada esa revisión, lo único que quedaría para establecer la norma aplicable sería la analogía y los principios del derecho internacional privado generalmente aceptados, en ese mismo orden de prelación.

### **Elementos de extranjería atributivos de jurisdicción**

Los elementos de extranjería tienen como característica principal que sirven de elementos de conexión, a los fines de atribuirle jurisdicción a los órganos del estado venezolano para el tratamiento de casos con rasgos internacionales. Igualmente, como expusimos con anterioridad, estos elementos de extranjería derivan de disposiciones legales y su aplicación en nuestro país ha sido objeto de un amplio tratamiento por parte de los operadores jurídicos nacionales.

Podemos afirmar que, de acuerdo a lo precedentemente establecido en este trabajo de investigación, los elementos de extranjería que le podrían atribuir jurisdicción al estado venezolano, a los fines de que pueda aplicar su ordenamiento jurídico interno a relaciones de trabajo con rasgos internacionales, serían los siguientes: Las convenciones internacionales; la sumisión; el lugar de ejecución de la obligación; el lugar de celebración del contrato de trabajo; el lugar donde se verifican los hechos contractuales; el domicilio; la residencia habitual; la analogía; y, los principios del Derecho Internacional Privado.

A continuación, analizaremos a cada uno de los elementos de extranjería antes citados, a efectos de establecer sus rasgos esenciales que les permiten actuar como conectores para la aplicación del ordenamiento jurídico laboral venezolano.

### **Las convenciones internacionales**

Como ya establecimos, el primer criterio atributivo de jurisdicción lo tenemos en la LDIP, instrumento legal que dispone en su artículo 1ro que, primariamente, se debe verificar si existe algún criterio atributivo de jurisdicción en una convención internacional de la cual Venezuela sea parte.

De acuerdo a la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados (1969),

un tratado es: “(...) *un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular*”.

Según la citada convención internacional, la función fundamental de los tratados en la historia de las relaciones entre naciones, es la de actuar como fuente del derecho internacional y el medio para el desarrollo de la cooperación pacífica entre los países del mundo, independientemente de sus regímenes constitucionales y sociales.

Igualmente, la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados expresa en su texto, que la codificación y el desarrollo progresivo del derecho de los tratados es un modo de contribuir con la consecución de los propósitos establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, que tienen como fin mantener la paz y la seguridad internacional, así como fomentar entre las naciones el establecimiento de relaciones de amistad y de cooperación.

Como se expuso precedentemente, Venezuela es parte del CB y ese acuerdo internacional establece como primer elemento de conexión para las relaciones

jurídicas de naturaleza civil, a la sumisión expresa o tácita. El CB solo es aplicable como fuente de derecho entre los países suscribientes de esa convención internacional.

La LDIP establece que para los casos donde no exista una convención internacional que ayude en la atribución de jurisdicción, se debe determinar si el derecho internacional privado venezolano contiene una norma que trate, específicamente, el supuesto de hecho en que versa el elemento de extranjería.

Agotada esa revisión legal, lo único que quedaría para establecer la fuente del derecho sería la analogía y los principios de Derecho Internacional Privado generalmente aceptados, en ese mismo orden de prelación.

### **La sumisión como elemento de extranjería**

La sumisión es un elemento de extranjería que se encuentra previsto en el ya citado artículo 418 del CB, de cuya redacción podemos extraer que consiste en el sometimiento voluntario de las partes a la jurisdicción judicial de un país en particular, a los fines de que un asunto jurídico de su interés sea resuelto a la luz de lo dispuesto en su ordenamiento jurídico.

Igualmente, el numeral 4to del artículo 40 de la LDIP, establece que los tribunales venezolanos tienen competencia para conocer de juicios con contenido patrimonial, cuando: “(...) *las partes se sometan expresa o tácitamente a su jurisdicción (...)*”, es decir, cuando existe sumisión.

Tanto el CB como la LDIP coinciden en que la sumisión puede ser expresa o tácita, siendo que de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la LDIP, la sumisión para ser expresa: “(...) *deberá constar por escrito*”. Por lo anterior, en principio, para utilizar un contrato de trabajo como instrumento de sumisión expresa, es imperativo que dicha manifestación de voluntad conste por escrito en su texto.

Sobre la sumisión expresa, la Sala Político Administrativa del TSJ, en sentencia número 575 de fecha 23 de abril de 2014 (Weitzmann Trading Company S.A Vs Lowenbräu Ag y Anheuser-Busch Inbev International GmbH & Co. INBEV), estableció que existe sumisión expresa cuando: “(...) *las partes en uso de su autonomía de la voluntad, acuerdan en indicar los órganos jurisdiccionales a quienes someten el conocimiento de sus conflictos. En dicho contexto, el artículo 44 de la Ley de Derecho Internacional Privado dispone que la sumisión expresa debe constar por escrito, lo cual significa que los interesados deben designar de manera clara, terminante y precisa el juez a quien desean someterse (...)*”.

Sin embargo, están previstos en nuestro ordenamiento jurídico ciertos casos particulares, en los cuales la jurisdicción venezolana no puede ser derogada convencionalmente.

Al respecto, el artículo 47 de la LDIP, dispone que la jurisdicción venezolana no puede ser derogada convencionalmente en favor de tribunales extranjeros o árbitros que resuelvan casos situados en el extranjero, cuando las controversias se refieran: “(...) *a derechos reales sobre bienes inmuebles situados en el territorio de la República, o se trate de materias respecto de las cuales no cabe transacción o que afecten los principios esenciales del orden público venezolano*”.

Como vemos, en casos que afecten al orden público venezolano, como serían controversias derivadas de relaciones de trabajo convenidas o desarrolladas en Venezuela, no puede ser eludida la aplicación de la ley laboral, ya que su aplicación es una cuestión de orden público, lo que hace improcedente la sumisión expresa.

Con respecto a la sumisión tácita, el artículo 45 de la LDIP establece que: “*La sumisión tácita resultará, por parte del demandante, del hecho de interponer la demanda y, por parte del demandado, del hecho de realizar en el juicio, personalmente o por medio de apoderado, cualquier acto que no sea proponer la declinatoria de jurisdicción u oponerse a una medida preventiva*”.

Visto lo anterior, podemos concluir que la sumisión tácita es el resultado de una conducta personal de alguna de las partes que conforman la relación laboral, que

se materializa cuando acude, voluntariamente, a un órgano jurisdiccional venezolano a interponer una demanda o realizar un acto procesal, con lo cual se hace parte del proceso. Es importante resaltar que, si bien la sumisión tácita se materializa cuando alguna de las partes se hace parte del proceso, la LDIP establece que no existe sumisión tácita cuando las actuaciones consistan en una solicitud de declinatoria de jurisdicción o la oposición a una medida preventiva.

Sobre la procedencia de la sumisión tácita, la Sala Político Administrativa del TSJ, en sentencia número 1717 de fecha 11 de diciembre de 2014 (Luis Enrique Camacho Vs Bernhard Schulte Shipmanagement), estableció respecto a una actuación de la parte demandada que consistió en llamar a un tercero al juicio, que por medio de dicha actuación y de acuerdo a lo contenido en el artículo 45 de la LDIP: “(...) *se sometió tácitamente a la jurisdicción de los tribunales venezolanos, toda vez que su actuación estuvo dirigida a la consecución de la causa (...)*”.

La sumisión tácita de las partes a la jurisdicción venezolana no garantiza la aplicación de la ley laboral, especialmente si tomamos en consideración los criterios jurídicos antes expuestos relativos al principio de territorialidad de la ley laboral, así como los conceptos relativos a soberanía, jurisdicción y competencia. Quedaría a criterio del juez de la causa la realización del respectivo análisis de los elementos de conexión con el ordenamiento jurídico nacional, a efectos de declarar su competencia o incompetencia para conocer del caso concreto.

### **El lugar de ejecución de la obligación**

Si los contratos de trabajo son celebrados y ejecutados en el territorio nacional, nuestras normas jurídicas son explícitas respecto a la jurisdicción que tiene el estado venezolano para la aplicación de sus leyes. Sin embargo, puede ocurrir que en el exterior se celebren contratos de trabajo, que tengan al territorio nacional como lugar de ejecución o prestación de los servicios personales del trabajador.

Al respecto, es importante tener en cuenta que en caso de no existir algún tratado internacional que se encuentre vigente que trate el supuesto de hecho antes citado, los artículos 39 y 40 numeral 2do de la LDIP, establecen que el estado venezolano tiene jurisdicción para la regulación de relaciones contractuales, en las cuales se haya establecido al territorio nacional como lugar de ejecución de las obligaciones. El citado artículo 40 establece que: *“Además de la jurisdicción que asigna la ley a los tribunales venezolanos en los juicios intentados contra personas domiciliadas en el territorio nacional, los tribunales de la República tendrán jurisdicción en juicios intentados contra personas domiciliadas en el exterior en los casos contemplados en los artículos 40, 41 y 42 de esta Ley”*.

Igualmente, el numeral 2do del artículo 40 de la citada ley, dispone que: *“Los tribunales venezolanos tendrán jurisdicción para conocer de los Juicios originados por el ejercicio de acciones de contenido patrimonial: (...) 2. Cuando se ventilen acciones relativas a obligaciones que deban ejecutarse en el territorio de la República o que se deriven de contratos celebrados o de hechos verificados en el mencionado territorio; (...)”*.

Como vemos, el *forum executionis* es fundamental en Venezuela a efectos de determinar el derecho aplicable a una relación laboral que tenga elementos de extranjería, ya que a la luz de nuestro ordenamiento jurídico no es determinante que el contrato de trabajo sea celebrado en el extranjero para desechar la aplicación de nuestras leyes, siempre y cuando se establezca en el contrato de trabajo que el lugar de ejecución de las obligaciones laborales sea el territorio nacional.

Sobre la procedencia del *forum executionis*, la Sala Político Administrativa del TSJ, en sentencia número 2159 de fecha 10 de octubre de 2001 (Miguel Delgado Bello Rust Environment & Infrastructure INC, Grupo Rust International de Venezuela C.A, Earth Tech INC., Earth Tech de Venezuela C.A, Aguas Industriales de Jose C.A, Tyco International LTD y Tyco Group S.A.R.L), determinó que nuestras

leyes eran aplicables a una relación de trabajo pactada en el extranjero, ya que el trabajador: “(...) *ejecuto obligaciones derivadas de su relación laboral con aquella en el territorio venezolano, habiendo así verificado el supuesto contenido en el numeral 2 del artículo 40 de la Ley de Derecho Internacional Privado (...)*”.

### **El lugar de celebración del contrato de trabajo**

El lugar de celebración de los contratos o *forum celebrationis*, es otro de los hechos o elementos de conexión con que cuenta nuestro ordenamiento jurídico para la atribución de jurisdicción.

Como establecimos precedentemente, el hecho de que el contrato de trabajo sea pactado en el exterior no es determinante para excluir la aplicación de la ley venezolana, siempre y cuando el lugar de ejecución de las obligaciones sea el territorio nacional. Ahora bien, si el contrato es celebrado en Venezuela, indistintamente del domicilio de las partes y del lugar donde será prestado el servicio, el estado venezolano goza, en principio, de jurisdicción para la aplicación de su ordenamiento jurídico.

Tal determinación se extrae del contenido del citado artículo 40 ordinal 2do de la LDIP, donde se dispone que nuestro país tiene jurisdicción para conocer de acciones de contenido patrimonial, cuando: “(...) *se deriven de contratos celebrados (...)*” en el territorio nacional.

Sobre la aplicación del *forum celebrationis*, la Sala Político Administrativa del TSJ, en sentencia número 818 de fecha 8 de mayo de 2001 (Moisés Almarza y otros Vs Shipping Company Alfa N.V), estableció sobre un caso sometido a su conocimiento, en el cual unos trabajadores marítimos fueron contratados en el territorio nacional para prestar servicios en un buque en alta mar, que: “(...) *los trabajadores fueron enganchados en Muaco, La Vela de Coro, Estado Falcón, consecuentemente la relación laboral sucedió en la jurisdicción del territorio de la*

*República Bolivariana de Venezuela, plaza donde se embarcaron para prestar sus servicios en el buque, por lo tanto el mismo se regirá por el lugar de su celebración, se entiende pues, que el contrato fue celebrado en la ciudad de Coro, y por tanto, Venezuela es el país donde el mismo se otorgó. Consecuentemente, la relación de trabajo se regirá por la lex loci contractus (...)*”.

Es importante resaltar, que la jurisprudencia antes citada trata sobre trabajadores que prestan sus servicios en aguas internacionales, no existiendo en este caso estados o territorios adicionales sobre los cuales determinar el lugar de ejecución de la obligación o *forum executionis*, lo que origina, por consecuencia, que el lugar de celebración del contrato se alce como el factor de conexión más importante o determinante para la atribución de jurisdicción.

### **El lugar donde se verifican los hechos contractuales**

El lugar donde se verifican los hechos contractuales o *forum obligatorionis causae*, ocurre en materia laboral cuando un contrato de trabajo se debe ejecutar en varias jurisdicciones de forma simultánea o consecutiva, es decir, se puede dar el caso que un trabajador sea contratado en un país determinado, pero deba ejecutar obligaciones laborales en varios países, originando, en principio, que varias jurisdicciones tendrían el derecho de regular al contrato de trabajo.

Según nuestro ordenamiento jurídico, el estado venezolano tiene jurisdicción para conocer casos de personas domiciliadas en el exterior, solo cuando existan hechos contractuales verificables que hayan ocurrido en el territorio nacional. Lo anterior tiene como base legal lo dispuesto en el citado artículo 40 ordinal 2do de la LDIP, el cual dispone que nuestro país tiene jurisdicción para conocer de acciones de contenido patrimonial cuando: “(...) se ventilen acciones relativas a obligaciones (...) o de hechos verificados (...)” en el territorio nacional.

Con respecto a este supuesto de hecho, la Sala Político Administrativa del TSJ, en sentencia número 335 de fecha 06 de marzo de 2003 (Garnac Grain Co INC. Vs. Molino Oriental C.A, MOLORCA), consideró que solo es aplicable el ordenamiento jurídico nacional a las obligaciones laborales que cuenten con hechos verificados desarrollados en el territorio nacional, excluyendo todas aquellas otras obligaciones ejecutadas en otros estados, ya que: “(...) *resulta claro para la Sala que los hechos descritos mediante los cuales se evidencia el vínculo comercial existente entre las partes, y del cual derivaron obligaciones recíprocas entre las mismas, se verificaron en el país, configurándose como otros factores de conexión que hacen que los tribunales de la República tengan jurisdicción para conocer de la causa (...)*”.

Por lo anterior, cuando un trabajador es contratado y deba ejecutar obligaciones laborales en varios estados de forma simultánea o consecutiva, solo le podrá ser aplicado el orden jurídico laboral venezolano a las obligaciones laborales ejecutadas en Venezuela, que puedan ser objeto de una verificación fidedigna.

### **El domicilio y la residencia habitual**

La exposición de motivos de la LDIP, establece que una de las modificaciones más importantes que trae ese texto legal, consiste en el establecimiento del domicilio como un factor de conexión determinante para el establecimiento del derecho aplicable y la jurisdicción. Antes de la promulgación de la LDIP, el elemento de conexión más importante era la nacionalidad.

De acuerdo al artículo 11 de la LDIP, el: “(...) *domicilio de una persona física se encuentra en el territorio del Estado donde tiene su residencia habitual*”. Según Guerra (2005), la definición legal de domicilio es, básicamente, un concepto de índole geográfico exclusivo para las personas naturales, que tiene como elemento indispensable la presencia física de la persona natural dentro de los límites

territoriales de la República, lo que permite determinar a Venezuela como su domicilio.

Según este autor, la razón de la exclusión de las personas jurídicas de la citada definición, radica en que el legislador prefirió establecerles como factor de conexión al lugar donde fueron constituidas. Esta decisión se encuentra plasmada en la redacción del artículo 20 de la LDIP, donde se establece que: *“La existencia, la capacidad, el funcionamiento y la disolución de las personas jurídicas de carácter privado se rigen por el Derecho del lugar de su constitución (...)”*.

Con respecto a que debemos entender por domicilio, nuestro orden jurídico interno contiene dos disposiciones sobre el particular, la primera establecida en el artículo 27 del CC, que establece al domicilio de una persona natural como: *“(...) el lugar donde tiene el asiento principal de sus negocios e intereses.”*. La segunda disposición se encuentra contenida en el citado artículo 11 de la LDIP, que hace énfasis en la ubicación geográfica del individuo dentro del territorio nacional como su residencia habitual.

Nos señala Guerra, que la doctrina nacional es de la opinión que ninguna de las citadas disposiciones sobre domicilio deroga a la otra, sino, más bien, ambas tienen vigencia dentro de sus respectivos campos de aplicación. Por una parte, tenemos que lo dispuesto en el artículo 27 del CC es aplicable para casos de derecho común y donde no existan elementos de extranjería. Por otro lado, el artículo 11 de la LDIP tiene aplicación para los supuestos de hechos que contengan elementos de extranjería, donde el domicilio sea determinante para el establecimiento del derecho aplicable y la jurisdicción.

Como vemos, para la determinación de cual concepto de domicilio deba ser aplicado a un supuesto de hecho determinado, lo primero que debe hacer el operador jurídico venezolano es determinar si se encuentra ante un caso de derecho común o un supuesto de hecho de derecho internacional privado.

Sobre este punto, Guerra afirma que la solución la otorga el contenido del artículo 1 de la LDIP, donde se establece que son casos regulados por esa ley los supuestos de hecho conectados con más de un ordenamiento jurídico, así como la tradicional afirmación que son casos de derecho internacional privado, aquellos que presenten elementos de extranjería relevantes al momento de su formación, desarrollo o extinción.

Con respecto al requisito de “*residencia habitual*”, útil para la determinación del domicilio a la luz de lo dispuesto en el artículo 11 de la LDIP, es importante acotar que no existe una definición expresa o taxativa en nuestra legislación, que nos permita determinar su exacto alcance y significado.

Según Guerra, debemos entender como residencia habitual a la presencia fáctica del individuo en el territorio nacional, con el agregado que no existe un lapso de tiempo mínimo legal en nuestras leyes mediante el cual podamos determinar, exactamente, cuánto tiempo requiere permanecer una persona para que sea declarada Venezuela como su residencia habitual.

Este mismo autor considera que puede tomarse como límite de tiempo para la declaratoria de la residencia habitual, el lapso de tiempo establecido en el artículo 23 de la LDIP, el cual es relativo al tiempo que debe permanecer un cónyuge en el territorio nacional para la declaratoria de cambio de domicilio, que en el citado artículo es de un año.

Sin embargo, pese a lo anterior, la realidad es que la determinación del tiempo que requiera una persona para que nuestro país sea declarado como su residencia habitual, solo dependerá de las consideraciones que realice el operador jurídico nacional sobre cada caso en concreto, a los fines de determinar el derecho aplicable a cada supuesto de hecho sometido a su conocimiento.

La determinación del domicilio del trabajador es de suma importancia para la determinación del derecho aplicable al contrato de trabajo, con especial énfasis en todos aquellos supuestos de hecho donde la prestación de los servicios tenga elementos

de extranjería.

Si el trabajador tiene por domicilio a Venezuela y los operadores jurídicos nacionales declaran que el territorio nacional es su residencia habitual, el contrato de trabajo con rasgos internacionales entraría dentro de los supuestos de hecho de derecho internacional privado, en los cuales la jurisdicción del estado venezolano pudiera ser la competente para la aplicación de su orden jurídico interno.

Al respecto, establece el artículo 15 de la LDIP, que: *“Las disposiciones de este capítulo se aplican siempre que esta Ley se refiera al domicilio de una persona física y, en general, cuando el domicilio constituye un medio de determinar el Derecho aplicable o la jurisdicción de los tribunales”*.

Sin embargo, no podemos olvidar que existen normas e interpretaciones claras para la aplicación del orden jurídico laboral venezolano a relaciones laborales con elementos de extranjería, especialmente determinados para los casos de *forum executionis*, *forum celebrationis* y *forum obligatorionis causae*.

### **La analogía y los principios del derecho internacional privado**

La analogía es una de las fuentes de derecho en Venezuela. Si bien el artículo 16 del DLOTTT no la declara como fuente del derecho laboral, tampoco se encuentra prohibida y es aplicada en los procesos judiciales laborales en forma reiterativa, todo ello a los fines de la consecución de la justicia.

La analogía se encuentra establecida en el artículo 1 de la LDIP, como una técnica con cuya aplicación se pudiere atribuir jurisdicción al estado venezolano, especialmente en casos que presenten elementos de extranjería. A nuestro entender, la analogía más que un elemento de extranjería en sí, funge como una técnica interpretativa útil para la determinación de la norma aplicable a un supuesto de hecho, por lo que en materia laboral podría constituirse en la clave para determinar la jurisdicción del estado venezolano, en aquellas controversias laborales que tengan rasgos internacionales.

Según Naranjo (1982), la analogía es: “(...) *la aplicación de una norma jurídica a un hecho concreto no regulado por ella, ni en su texto ni en su espíritu, pero que es semejante al comprendido por ella por tener una identidad de fundamento. (...)*”, es decir, la analogía consiste en la aplicación de una norma concebida para un supuesto de hecho concreto a otro no regulado por el ordenamiento jurídico, siempre y cuando, la norma que se va aplicar guarde una semejanza tal, que permita su utilidad práctica ante la presencia de una laguna de ley.

Existen dos tipos de analogía, la *analogía legis* y la *analogía iuris*. Según Naranjo, la *analogía legis* consiste en la aplicación de una norma jurídica específica a un supuesto de hecho no regulado, todo ello debido a la semejanza fundamental que guardan la norma jurídica y el supuesto de hecho sin regulación legal. En cambio, en la *analogía iuris*, se extrae de una institución jurídica o de un conjunto de normas jurídicas los principios fundamentales que le sean aplicables al supuesto de hecho que carece de regulación legal, en virtud de guardar semejanzas fundamentales.

Con respecto a los principios del derecho internacional privado, para Maekelt (2000), durante la redacción de la LDIP: “(...) *No se quiso mencionar en el proyecto cuáles son estos principios, por cuanto en Venezuela existe una tradición en relación con la interpretación del artículo 8 del Código de Procedimiento Civil, pero indudablemente se trata de principios de carácter internacional, interpretación que responde a la esencia misma del Derecho Internacional Privado (...)*”. Es decir, los principios generales del derecho internacional privado no son otra cosa que la esencia misma de esa rama del derecho, que se encuentran plasmados en las leyes nacionales y tratados internacionales que tratan esa materia.

### **CAPÍTULO III**

## **JURISPRUDENCIA SOBRE LA RELACIÓN LABORAL CON ELEMENTOS DE EXTRANJERÍA**

#### **Antecedentes**

El TSJ ha expuesto a través de los tiempos, diversas posiciones y posturas legales relativas a la aplicación en Venezuela del principio de territorialidad de la ley laboral.

Dichas posiciones se encuentran plasmadas en las sentencias que al respecto ha emitido el máximo tribunal con el transcurrir de los años, en las cuales se puede apreciar una notable evolución y una constante búsqueda de nuevos criterios e interpretaciones legales, todas ellas orientadas por la necesidad de hacer justicia con equidad durante la aplicación del ya citado principio de territorialidad de la ley laboral venezolana.

En los tiempos actuales, el criterio dominante en el TSJ tiene sus inicios en una polémica sentencia emitida por la antigua Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), en fecha 16 de enero de 1985 (Fernández Goncalves contra Transportes Aéreos Portugueses TAP), en la cual se analizó la situación de un trabajador internacional que prestaba sus servicios personales en una empresa aérea trasnacional, cuyo contrato de trabajo terminó en territorio venezolano.

En el citado caso, el trabajador internacional inició la prestación de sus servicios en Portugal en 1976, siendo que la relación de trabajo se ejecutó de forma ininterrumpida en Portugal, España y Venezuela. En nuestro país la ejecución del contrato de trabajo fue constante y estable, hasta su terminación debido a la renuncia del trabajador.

Cabe destacar, que una de las pretensiones principales del trabajador consistía en la reclamación del pago de una indemnización de antigüedad, que comprendiera todo el lapso de tiempo transcurrido con anterioridad a su traslado a Venezuela, es

decir, el trabajador pretendía que la indemnización por antigüedad fuera calculada según la ley venezolana, pero que abarcara tanto el tiempo de prestación de servicios en Venezuela, como todo el lapso de ejecución del contrato de trabajo en España y Portugal.

La indemnización de antigüedad se encontraba prevista bajo la denominación de *indemnización de antigüedad y auxilio de cesantía* en los artículos 37 y 39 de la Derogada Ley del Trabajo sancionada en 1947, siendo que, con la reforma legal realizada en 1990, se fusionaron ambas instituciones en el artículo 108 de la LOT, bajo el nombre de *indemnización de antigüedad*. Posteriormente, en la reforma legal realizada en 1997, se mantuvo esta institución jurídica laboral dentro del texto legal, pero esta vez denominándola *prestación de antigüedad*. Actualmente, esta institución legal es equivalente a las prestaciones sociales establecidas en los artículos 141 y 142 del DLOTTT,

En la citada sentencia, la extinta CSJ estableció que el cálculo para el pago de la indemnización de antigüedad, debía incluir el tiempo de servicio del trabajador en los otros países donde había laborado antes de su traslado a Venezuela.

Para llegar a esa conclusión, la CSJ estableció que el derecho del trabajador a recibir la indemnización de antigüedad nacía durante la ejecución del contrato de trabajo, pero se hacía exigible, es decir, se causaba, a su terminación, independientemente del lugar donde haya prestado servicios el trabajador, ya que el computo que se debía hacer para el cálculo de la indemnización por antigüedad, necesariamente, tenía que incluir todos los años de servicios del trabajador, sin importar el lugar donde el trabajador haya prestado el servicio personal, ya que se trata de una sola relación de trabajo ejecutada en distintos países.

En el caso bajo comentario, según la CSJ:” (...) *el pasado material no modifica la situación jurídica objetiva de la relación laboral nacida bajo el imperio de la ley distinta a la venezolana, pero finalizada bajo la vigencia de esta, sin que pueda confundirse la noción de territorialidad, por una parte, y de la aplicación de la ley a efectos o consecuencias jurídicas futuras de hechos pasados, por otra (...)*”.

Es decir, la aplicación de la ley laboral venezolana al caso concreto no es una cuestión de aplicación del principio de territorialidad de la ley laboral, sino más bien la consecuencia lógica y legal de las características propias de una institución jurídica, como lo es la indemnización por antigüedad, que debe comprender, de acuerdo a su concepción legal, todo el tiempo de servicio del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, independientemente del lugar donde se haya ejecutado el contrato de trabajo.

Para Carballo (2003), lo expuesto por la CSJ se debe a una confusión en torno a la naturaleza jurídica de las prestaciones sociales. Según este autor, antes de la reforma legal de 1974, la *indemnización de antigüedad y auxilio de cesantía*, eran instituciones que se activaban cuando se extinguía el vínculo laboral por causas imputables al patrono o por la muerte del trabajador, por lo que constituían meras expectativas de derecho que procedían solo en caso de terminar la relación laboral por esos motivos.

Pero posterior a 1974, adquirieron el carácter de derechos adquiridos a favor del trabajador, que se causaban e incorporaban a su patrimonio por la sola prestación de los servicios, independientemente del motivo que dio origen a la extinción de la relación de trabajo.

Es importante precisar que en la legislación venezolana se diferencian los conceptos de derechos adquiridos y los de meras expectativas de derecho. El concepto de derechos adquiridos se refiere a que una cosa, un bien o un derecho, ingresaron al patrimonio de una persona, previo el cumplimiento de todos los requisitos de ley. Distintas son las meras expectativas de derecho, que solo se pueden transformar en derechos adquiridos, si la persona que aspira tener ese derecho cumple con los requisitos de ley o se dan unas circunstancias específicas, futuras e hipotéticas.

Un ejemplo de ambas instituciones la tenemos en el régimen existente para el otorgamiento de licencias para manejar vehículos automotores. Cuando los ciudadanos solicitan, cumplen con los requisitos de legales y les es otorgada una

licencia para manejar, se convierten en titulares de un derecho adquirido, ya que ninguna autoridad

les puede negar o impedir manejar vehículos automotores sin una justa causa, durante todo el plazo de vigencia de la licencia de conducir.

Sin embargo, el hecho de poseer la licencia no garantiza su renovación, ya que ello solo constituye una mera expectativa de derecho hasta que el ciudadano cumpla, nuevamente, con todos los requisitos de ley existentes para el momento de la solicitud de renovación, que pudieran ser distintos a los existentes cuando solicitó la licencia.

La existencia de estos conceptos deriva de la prohibición constitucional sobre la aplicación retroactiva de la ley, establecida en el artículo 44 de la derogada Constitución Nacional del año 1961. Con esta prohibición se buscaba proteger los derechos adquiridos de los ciudadanos, especialmente, de la incertidumbre y la zozobra que ocasionaría saber que en cualquier momento futuro y mediante la emisión de una ley posterior, les puedan quitar, arrebatar o disminuir cualquier derecho del que sean legítimamente titulares. La CRBV contiene en su artículo 24 una disposición similar, la cual prohíbe los efectos retroactivos de la aplicación de normas legales.

Según Carballo, en el caso bajo comentario, ocurrió la aplicación retroactiva de la ley laboral, lo cual constituye un error de tipo técnico por parte de la extinta CSJ, que repercutió en la interpretación y alcance del principio de aplicación territorial de la ley laboral venezolana. Según este autor, la CSJ concibió la prestación de antigüedad como una mera expectativa de derecho causada a la renuncia del trabajador y no como realmente debió ser entendida, como un derecho adquirido, incluido dentro de su patrimonio.

Evidentemente, si en la sentencia en comentario la CSJ hubiera entendido a la prestación de antigüedad como un derecho adquirido, la prestación de antigüedad aludida en la sentencia no estaría causada por la renuncia del trabajador, como lo establece la sentencia en comentario, sino sería un derecho que el trabajador adquirió, paulatinamente, durante el transcurrir de los años al servicio del patrono.

Igualmente, no podría tampoco configurar un supuesto de aplicación retroactiva de la ley laboral mediante la invocación del principio de favor, ya que, al servir la norma legal como factor de cálculo aritmético para establecer el monto de la indemnización, la aludida prestación debería ser calculada de acuerdo a lo establecido en la norma vigente para la época de la renuncia, no de acuerdo a la ley anterior. En conclusión, de ninguna manera podía el sentenciador eludir la aplicación de la ley laboral vigente para el momento de la renuncia del trabajador.

La anterior jurisprudencia fue pacíficamente reiterada por los órganos judiciales nacionales hasta el año 2001, cuando el TSJ procedió a cambiar de criterio y posición jurídica en casos análogos al comentado.

### **Trabajo convenido en el extranjero para prestarse en Venezuela**

Sin embargo, en el año 2001 cambia el criterio dominante establecido en la sentencia de la CSJ de fecha 16 de enero de 1985 (Fernández Goncalves contra Transportes Aéreos Portugueses TAP). Efectivamente, la Sala de Casación Social del TSJ, en sentencia número 223 de fecha 19 de septiembre de 2001 (Robert Cameron Reagor Vs Compañía Occidental de Hidrocarburos Inc y Compañía Occidental de Hidrocarburos OXY), estableció criterios de importancia sobre la aplicación del principio *Lex Loci Execucionis*, para los casos de trabajadores contratados en el exterior por empresas trasnacionales cuyos contratos de trabajo serían ejecutados en Venezuela.

Puede ocurrir que trabajadores venezolanos o extranjeros celebren contratos de trabajo en el exterior, donde se pacte que los servicios personales serán ejecutados en Venezuela o sucesivamente en diferentes países. Este supuesto de hecho fue objeto de una sentencia emitida por el TSJ, en la cual se trataron, nuevamente, tópicos de importancia sobre la aplicación territorial de la ley laboral venezolana.

En el caso de la citada sentencia, un trabajador extranjero convino en los Estados Unidos de Norteamérica la prestación de servicios personales en Venezuela.

A primera vista y aplicando el principio *lex loci celebrationis*, se pudiera concluir que la ley aplicable al contrato de trabajo debería ser la estadounidense, básicamente, por ser ese país el lugar donde se convino la relación de trabajo.

Sin embargo, el TSJ trajo a colación la aplicación del principio de conservación

de los contratos, el cual establece que los contratos deben mantener su unidad originaria durante su vigencia, a los fines de conservar todos sus efectos legales.

Pero, según el TSJ, ese principio no debe ser aplicado de forma rígida cuando existe segmentación en los contratos de trabajo, es decir, cuando los trabajadores prestan servicios bajo el imperio de distintos ordenamientos jurídicos y sistemas de orden público, ya que en esos supuestos de hecho: “(...) *la relación de trabajo debe seccionarse, pues existe un conflicto de leyes entre la Ley venezolana cuando el actor trabajó en Venezuela, y las leyes de otros países donde el actor trabajó antes de llegar a Venezuela, que hace imposible que se aplique a los servicios prestados en el exterior (...)*”.

Según la citada sentencia, cuando se segmentan los contratos de trabajo no se afecta su unidad o su identidad originaria, sino más bien se le ocasiona: “(...) *periódicas mutaciones parciales y temporales de su contenido (...)*”, siendo que: “(...) *a medida que el trabajador se desplace de uno a otro país (...)*”, el contrato va sufriendo una: “(...) *pérdida y recuperación de la eficacia de las estipulaciones (...)*”.

Bajo esta óptica, el TSJ estableció que solo se le puede aplicar la ley venezolana al tiempo en que el trabajador permaneció prestando sus servicios personales en el país, ya que: “(...) *desde el momento en que el Trabajador comienza a prestar servicios en Venezuela (...)* el contrato original sufre una modificación tácita que relaja las condiciones originales del contrato de trabajo, para dar entrada a las disposiciones de orden público venezolanas”.

Para el TSJ, esa relajación en la aplicación del principio de conservación de los contratos es del conocimiento de las partes cuando lo suscriben, ya que, si bien

los: “(...) *contratos de trabajo para organizar y dirigir la actividad de una empresa que presta servicios en diversos países, se hallan sujetos a la legislación laboral del lugar de su celebración (...)*”, dada la dinámica de ese tipo de relaciones laborales, que implica que esos contratos se deban ejecutar: “(...) *normalmente en países diferentes del lugar donde fueron celebrados, es lógico pensar que ambos contratantes se vincularon a sabiendas de la existencia de reglas de orden público propias de los territorios donde el contrato habría de ejecutarse, reglas ante las cuales las estipulaciones del convenio de trabajo celebrado han de ceder, temporalmente, su prelación*”.

Es decir, la segmentación del contrato de trabajo no hace que pierda su unidad o identidad original, solo que el contrato cede su aplicación y se amolda, temporalmente, a los preceptos establecidos en la legislación del lugar donde se ejecutarán, materialmente, los servicios del trabajador.

Por lo anterior, el máximo tribunal de justicia consideró que se debe aplicar el principio *Lex Loci Execucionis* a estos supuestos de hecho, siendo solo aplicable la ley venezolana al tiempo que el trabajador prestó servicios en Venezuela, excluyéndose del imperio de la ley venezolana el período de servicio prestado en otros países.

Sin embargo, dado que la esencia del contrato de trabajo no se pierde debido a su amoldamiento a diferentes ordenamientos jurídicos, el trabajador conserva el derecho de exigir sus beneficios remunerativos según la ley del país donde preste servicios, incluso, según el TSJ, el trabajador conserva el derecho de exigir en el país de celebración del contrato de trabajo, es este caso particular los Estados Unidos de Norteamérica, los beneficios económicos que le sean procedentes según la ley.

Sobre lo anterior, el supremo tribunal estableció en la sentencia en comentario que: “(...) *Quien pretenda reclamar las prestaciones preceptuadas por la ley de un país diferente, debe limitarse al período de tiempo servido en ese país, en el entendido de que los pagos recibidos por tal concepto han de descontarse del adeudo final según la legislación del lugar de celebración del contrato (...)*”, es decir, la

aplicación del principio de conservación de los contratos, tiene como principal consecuencia desde el punto de vista económico, que los trabajadores pueden demandar en Venezuela la unidad de la convención de conformidad con la ley del lugar donde hayan prestado servicios, exclusivamente, por el tiempo trabajado en cada país, y, finalmente, por el remante no pagado que les resulte a su favor, según el ordenamiento jurídico del lugar de celebración de la convención.

En la sentencia en comentario tampoco se excluye la posibilidad de aplicar legislación extranjera en el territorio nacional, solo que: “(...) *La aplicación casuística de la ley extranjera (sólo en cuanto resulte más favorable que lo pactado), y temporal (sólo a los hechos y situaciones que se realizan durante la permanencia del trabajador en territorio extranjero), lejos de significar la desintegración del contrato celebrado en fragmentos independientes de tiempo, modo y lugar, es expresión de la unidad inescindible del mismo y de la verdadera intención de los contratantes (...)*”.

Para el TSJ, solo cuando lo pactado contractualmente o lo estipulado en la ley extranjera resulte más favorable para el trabajador que lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es que procedería la aplicación de legislación extranjera a relaciones de trabajo desarrolladas, materialmente, en Venezuela, lo cual no es más que la aplicación del principio de favor a la relación laboral.

Con esta sentencia, el TSJ se apartó del criterio establecido en la sentencia de fecha 16 de enero de 1985 (Fernández Goncalves contra Transportes Aéreos Portugueses TAP), imponiéndose una nueva jurisprudencia sobre la aplicación del principio de territorialidad de la ley laboral en nuestro país.

### **El trabajo convenido en Venezuela para prestarse en el exterior**

Puede darse el caso de trabajadores venezolanos o extranjeros, que celebren contratos de trabajo dentro del territorio nacional con empresas nacionales o

multinacionales, donde se pacte que el trabajador será objeto de traslado al extranjero a los fines de continuar sus servicios en empresas filiales del exterior.

El anterior supuesto de hecho fue objeto de una sentencia emanada del TSJ, en la cual se establecieron importantes criterios jurídicos sobre la aplicación del principio de territorialidad de la ley laboral venezolana. En efecto, la Sala de Casación Social del TSJ, en sentencia número 377 de fecha 26 de abril de 2004 (Frederick Plata Vs General Motors Venezolana C.A), estableció que la aplicación del principio de territorialidad de la ley laboral tenía dos vertientes bien diferenciadas.

Por un lado, existe el principio jurídico *lex loci executionis*, según el cual los contratos de trabajo cuyas obligaciones surjan con ocasión del trabajo prestado en Venezuela, tendrán como ley aplicable el ordenamiento jurídico laboral venezolano, ya que se debe aplicar, forzosamente, la ley del lugar donde es ejecutado el contrato de trabajo (*forum executionis*).

Según la sentencia en comentario, este criterio tiene como base lo establecido en el Artículo 10 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (actuales Artículos 2do y 3ro del DLOTTT), que dispone que los contratos de trabajo ejecutados en Venezuela deberán estar regulados por la ley laboral venezolana, ya que la aplicación de sus disposiciones es una cuestión de orden público y de aplicación territorial.

Por otro lado, también se puede aplicar a estos supuestos de hecho un principio jurídico denominado *lex loci celebrationis*, según el cual los contratos de trabajo se deben regir por la ley del lugar donde fueron convenidos (*forum celebrationis*), indistintamente de que los servicios personales del trabajador sean prestados, posteriormente, fuera del territorio nacional.

Sobre la aplicación del principio *lex loci celebrationis*, la sentencia en comentario estableció que: “(...) *con fundamento en el imperio de la voluntad de los celebrantes de fijar las estipulaciones y contenido del convenio de trabajo, siempre que no se desconozca el carácter imperativo y tuitivo de la legislación laboral-, las partes bien puede convenir en Venezuela la prestación de un servicio en el*

*extranjero, servicio que estará regulado por la Ley venezolana y tan sólo cuando la Ley extranjera resulte más favorable que lo pactado, es que aquella, la Ley laboral nacional, cedería ante la aplicación casuística de la Ley extranjera (...)*”.

Como vemos, para el TSJ el principio de favor establecido en las leyes laborales, incluye la cesión de la jurisdicción nacional para la aplicación de derecho extranjero, siempre y cuando dichas disposiciones sean más favorables para el trabajador, que las establecidas en el ordenamiento jurídico laboral venezolano.

En el citado caso, el supremo tribunal pudo constatar que la relación laboral fue convenida en nuestro país y fue también en Venezuela donde se prestó la mayor parte del servicio, habiéndose acordado, posteriormente, continuar la relación de trabajo en el exterior, es decir, el contrato de trabajo fue convenido en Venezuela y se ejecutó, por común acuerdo, en dos países distintos, Venezuela y Colombia, lo que comprobó la existencia de un único contrato de trabajo convenido en el país, que fue ejecutado en forma sucesiva e ininterrumpida en dos países distintos (*fórum obligatonionis causae*).

En este caso, se concluyó que las disposiciones establecidas en la legislación colombiana no eran más favorables que las dispuestas en las leyes venezolanas, razón por la cual al TSJ le resultó forzoso concluir que: “(...) *las partes convinieron en someterse a la Ley del Trabajo venezolana, conforme al convenio entre las partes (lex loci celebrationis) (...)*”.

Para el supremo tribunal, el derecho aplicable a una relación de trabajo con elementos de extranjería debe ser regulado: “(...) *en primer término, por las disposiciones acordadas por las partes, y en segundo lugar, por las propias de la legislación laboral venezolana, que se consideran supletorias de lo no expresamente dispuesto por los contratantes o sustitutivas de lo estipulado, si el acuerdo viola los preceptos de orden público, y finalmente por las disposiciones establecidas en las leyes vigentes en el país extranjero donde el trabajo efectivamente se ha ejecutado, siempre que resulten más beneficiosas para el trabajador (...)*”.

Igualmente, en la citada sentencia se establece que el principio *lex loci celebrationis* en nada contradice normas establecidas en la LDIP, relativas a la regulación de negocios jurídicos por la ley del lugar de celebración del acto, sino, más bien, concluye que ese principio es de obligatoria aplicación según las consideraciones previamente expuestas.

### **Demandas laborales contra estados soberanos**

Puede darse el caso de trabajadores que presten servicios personales a estados extranjeros dentro del territorio nacional. En este supuesto de hecho se encontraría, por

ejemplo el personal de limpieza contratado en las sedes consulares o delegaciones diplomáticas acreditadas en Venezuela.

Al respecto, la Sala Político Administrativa del TSJ en sentencia número 01972 de fecha 19 de septiembre de 2001 (Aurora María Chacón Vs República de Perú), estableció un interesante criterio sobre la aplicación de la ley laboral venezolana, cuando los patronos sean representantes diplomáticos de estados soberanos acreditados en el país.

En primer lugar, debemos indicar que, según lo dispuesto en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, los estados soberanos tienen inmunidad de jurisdicción, es decir, los órganos de administración de justicia nacional no pueden procesar causas judiciales, en las cuales sean parte representantes diplomáticos de estados acreditados en Venezuela.

La razón de esta protección especial para los representantes diplomáticos radica en que, gracias a esa concesión extraordinaria, el personal diplomático extranjero puede desarrollar sus funciones de forma eficiente, sin temor a sufrir retaliaciones o manipulaciones mediante el uso del aparato judicial nacional, que sean consecuencia directa del ejercicio de sus delicadas tareas diplomáticas.

En el supuesto de hecho objeto de la sentencia en comentario, una persona natural prestó sus servicios como personal de limpieza en la sede diplomática de un estado extranjero. Posteriormente, fueron prescindidos sus servicios y debido a que no le habían pagado sus prestaciones sociales por los años de servicio prestados, procedió a demandar al estado extranjero ante los tribunales laborales venezolanos.

En la sentencia en comentario, el TSJ estableció que era cierto que los estados soberanos tienen inmunidad de jurisdicción y que, en principio, el estado venezolano no podía conocer de juicios en que sean parte delegaciones diplomáticas, todo ello en virtud de lo dispuesto en la Convención de Viena Sobre Relaciones Diplomáticas, que establece una restricción a los estados parte para el ejercicio de la competencia procesal internacional.

En efecto, el artículo 31 de la citada convención internacional establece el principio de inmunidad diplomática, según el cual los agentes diplomáticos como los jefes de las misiones diplomáticas, los embajadores y otros funcionarios de menor rango, no pueden ser sometidos a la justicia nacional, por asuntos concernientes a la materia penal, civil o administrativa.

Sin embargo, el citado artículo 31 establece varias excepciones a la aplicación del principio de inmunidad diplomática, en cuyos supuestos los agentes diplomáticos perderían la inmunidad de jurisdicción, los cuales son los siguientes:

- Acción real sobre inmuebles en Venezuela, a menos que el agente diplomático lo posea a nombre del estado que representa.
- Acción sucesoria a título privado del agente diplomático, excepto cuando actúa en nombre del estado que representa, como ejecutor testamentario, administrador, heredero o legatario.
- Acciones referentes a una profesión liberal o actividad comercial, ejercida por el agente diplomático fuera de sus funciones oficiales.

Para el TSJ, cuando los estados acreditados actúan en uso de sus facultades diplomáticas soberanas, ejerciendo tareas o actividades propias de dicha función por

intermedio de sus agentes diplomáticos (*Acta Iure Imperii*), la observancia del principio de inmunidad diplomática es de carácter imperativo para los estados parte de la convención.

Sin embargo, cuando el agente diplomático o el estado actúan mediante actos mercantiles o de derecho privado como lo haría cualquier persona natural o jurídica, estarían gestionando actos de derecho común que estarían sometidos a la jurisdicción venezolana (*Acta Iure Gestionis*).

En la sentencia en comentario, el TSJ estableció que la contratación de personal para labores de limpieza dentro de una sede diplomática, no constituía un *Acta Iure Imperii*, sino un *Acta Iure Gestionis*, por lo que la relación laboral que mantenía la sede diplomática con un trabajador bajo subordinación dedicado a labores de limpieza, era un supuesto de hecho donde los órganos de administración de justicia venezolana tenían plena jurisdicción, ya que ese tipo de actos no se encontraban protegidos por el principio de inmunidad diplomática.

### **Reciente sentencia del TSJ sobre el principio de territorialidad de la ley laboral**

La Sala de Casación Social del TSJ, mediante sentencia número 471 de fecha 08 de junio de 2018 (Maribel Cuberos Armijo Vs Laboratorios Elmor S.A), reafirmó importantes criterios jurídicos emitidos con anterioridad, que de forma minuciosa analizaban la aplicación de los principios *lex loci executionis* y *lex loci celebrationis* a los contratos de trabajo.

En el caso bajo estudio, una trabajadora fue transferida por una empresa trasnacional desde su sede en Venezuela a una sucursal en los Estados Unidos de Norteamérica. Pasado un tiempo la trabajadora fue despedida, siendo que procedió a reclamar en Venezuela, judicialmente, el pago de las prestaciones sociales generadas por los años de servicio prestados en Venezuela y el exterior, todo ello debido al no reconocimiento de ese pasivo laboral por parte del patrono.

A la luz del caso bajo estudio, para el TSJ el artículo 3 del DLOTTT delimita la aplicación de la ley laboral venezolana al trabajo efectivamente prestado en el territorio nacional o convenido en Venezuela para ser prestado en el extranjero, es decir, establece la aplicación de los principios jurídicos *lex loci executionis* y el *lex loci celebrationis*, para determinar la ley aplicable a las relaciones de trabajo.

Dispone el TSJ en la sentencia en comentario, que el principio *lex loci executionis* aplica para regular las relaciones de trabajo surgidas con ocasión del trabajo prestado en Venezuela (*forum executionis*), es decir, se determina la ley aplicable a la relación laboral de acuerdo al lugar donde fue ejecutado, materialmente, el contrato de trabajo.

En cambio, en el principio *lex loci celebrationis*, la ley aplicable al contrato de trabajo se determina de acuerdo al lugar donde fue convenida la relación laboral (*forum celebrationis*), independientemente de que, posteriormente, los servicios del trabajador sean prestados fuera del territorio nacional.

En el caso bajo estudio, se evidenció en las actas procesales que la transferencia de la trabajadora para prestar servicios en la filial del exterior, había sido un hecho convenido en Venezuela cuando la trabajadora prestaba sus servicios en el territorio nacional. Igualmente, estimó el TSJ, que la empresa estadounidense era una subsidiaria de su compañía controlante venezolana, por lo que determinó la existencia de un grupo de empresas y de una única relación laboral que se inició en Venezuela y terminó en los Estados Unidos de Norteamérica.

Visto lo anterior, le resultó fácil al máximo tribunal determinar que, para el caso bajo estudio, el principio de territorialidad de la ley laboral no era un mandato absoluto, sino que admitía excepciones bajo el principio *lex loci celebrationis*, concluyendo que al supuesto de hecho sometido a su consideración se le debía aplicar

la ley laboral venezolana, incluso, al tiempo prestado en el exterior. Para el TSJ, solo procede la aplicación de leyes extranjeras si resultan más beneficiosas para el trabajador que la legislación nacional, siendo que en este caso le resultaba mejor a la trabajadora el ordenamiento jurídico venezolano.

En base a esas consideraciones, el TSJ declaró procedente la indemnización por despido injustificado establecido en el artículo 92 del DLOTTT, como consecuencia de la terminación de la relación laboral en los Estados Unidos de Norteamérica, sin la invocación de una de las causales justificadas de despido establecidas en el artículo 79 del DLOTTT.

Resulta significativo resaltar de la sentencia en comentario que, si bien se demostró en autos la terminación de la relación laboral con la empresa venezolana y la existencia de un contrato de trabajo con la filial estadounidense, el TSJ presumió la existencia de una relación laboral en los términos establecidos en el artículo 53 del DLOTTT, asumiendo una posición relacionista al considerar como fuente de obligaciones laborales la propia ejecución del trabajo y la incorporación de la trabajadora a la empresa, más allá de la existencia o no de un contrato de trabajo entre las partes.

Igualmente, el máximo tribunal consideró que la reubicación de la trabajadora para el exterior, no fue más que una directriz fijada por el patrono en uso de las potestades que le confiere el *ius variandi*, siendo que la suscripción del contrato de trabajo con la filial estadounidense del patrono, no tenía como intención variar los elementos estructurales del contrato de trabajo primigenio suscrito en Venezuela, sino que, de conformidad con el principio de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias contemplado en el artículo 89, numeral 1 de la CRBV, se debe considerar a esa relación laboral ejecutada en el exterior, como una continuación del servicio ejecutando en Venezuela con el mismo patrono, no pudiendo tomarse el traslado de la trabajadora al exterior como un motivo determinante, para proceder a desconocer las garantías y los derechos que le asisten según la ley laboral venezolana.

## CONCLUSIONES

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se trató de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los criterios o principios jurídicos venezolanos que regulan la relación laboral cuando tiene elementos de extranjería?

Como respuesta a esa pregunta surgió este trabajo de investigación, en cuyo desarrollo se analizó el contenido y alcance de nuestras normas jurídicas sobre esa interrogante, así como las interpretaciones dadas sobre ese particular por tratadistas y nuestro máximo tribunal de justicia.

En tal sentido, podemos concluir lo siguiente:

- El estudio de la relación de trabajo con elementos de extranjería, incluye, forzosamente, la investigación del desarrollo histórico del derecho del trabajo, de la regulación de la relación de trabajo en nuestras leyes, de las partes que componen una relación de trabajo, así como de los elementos de extranjería

establecidos o reconocidos en nuestra legislación, para concluir que, en su conjunto, componen una especial tipología de relación de trabajo que ha sido objeto de regulación legal, estudio doctrinario y causa de emisión de importantes sentencias por parte de nuestros órganos administradores de justicia, que han delimitado sus efectos mediante la interpretación de nuestras leyes y los tratados internacionales válidamente suscritos por Venezuela.

- El desarrollo histórico del derecho del trabajo en Venezuela, originó una regulación específica para la relación de trabajo, que incluye la figura jurídica del contrato de trabajo, sin que su celebración entre las partes sea siempre de obligatorio cumplimiento, en aquellos casos especialmente designados en la ley laboral.
- Las partes de una relación de trabajo con elementos de extranjería, son el trabajador y el patrono. De ambas partes existen diversas tipologías, como los trabajadores de dirección o las empresas. Sin embargo, para que exista un elemento de extranjería en una relación laboral, alguna de las partes debe tener rasgos internacionales, como sería el caso del trabajador internacional y las empresas multinacionales.
- Tanto los trabajadores como los patronos cuentan con regulación legal en Venezuela, la cual fue concebida por el legislador tomando en cuenta el papel que juegan en una relación de trabajo. De ese rol que ejercen surgen obligaciones, deberes y derechos, que constituyen el marco legal regulatorio de la relación de trabajo en Venezuela.
- Los trabajadores internacionales y las empresas multinacionales fueron objeto de normas jurídicas emitidas por nuestros órganos legisladores, mediante las cuales se ha permitido su actuación en Venezuela.
- Siempre y cuando los trabajadores internacionales y las empresas multinacionales cumplan con las regulaciones legales, nuestro marco jurídico

les garantiza derechos y deberes iguales a los establecidos para los trabajadores y patronos nacionales.

- Los elementos de extranjería son producto de la internacionalización del derecho, que a su vez tiene como origen la vocación internacional de las relaciones humanas. Los elementos de extranjería que son válidos en Venezuela, constan tanto en normas jurídicas nacionales como en tratados internacionales celebrados por el país.
- El contacto entre seres humanos de distintos orígenes con legislaciones que no les son propias, producto, básicamente, de la migración y la internacionalización de las relaciones económicas, produce una conexión y elementos de extranjería entre diversos ordenamientos jurídicos, siendo la determinación de la ley aplicable a estos tipos de relaciones humanas, uno de los objetos principales de estudio de una rama del derecho denominada derecho internacional privado.
- Igualmente, la vocación internacional de las relaciones humanas ha hecho que la protección de la dignidad del hombre no tenga fronteras, siendo el derecho laboral una disciplina fundamental en las tareas dirigidas hacia la protección de la dignidad humana a nivel internacional. Lo anterior, es la razón principal del reconocimiento mundial de muchos de los derechos laborales como derechos humanos fundamentales.
- El reconocimiento mundial de los derechos humanos como derechos fundamentales, entre ellos los derechos laborales, trajo como consecuencia que nuestros órganos de administración de justicia establecieran criterios jurídicos particulares, todos ellos útiles para la aplicación en el territorio nacional de tratados internacionales válidamente suscritos por Venezuela. Lo anterior ha influido, profundamente, en el tratamiento legal y especialmente jurisprudencial de las relaciones de trabajo, en aquellos casos que tengan elementos de extranjería.

- Venezuela dispone de un conjunto de normas jurídicas que han sido interpretadas y estudiadas por el TSJ, cuyas sentencias han establecido los criterios interpretativos válidos en el territorio nacional, aplicables a las distintas situaciones que se puedan presentar cuando una relación de trabajo tiene elementos de extranjería.
- La aplicación del principio de territorialidad de la ley laboral venezolana, ha sufrido importantes variaciones en el transcurrir de los años, básicamente, producto de sentencias emitidas por el máximo tribunal de la República, en las cuales se han establecido los criterios jurídicos necesarios para la aplicación de ese principio legal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Arredondo del Rio, J. (2013). *El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia*. Revista de Derecho Summa Iuris, Volumen 1, Número 1. Medellín: Universidad Católica Luis Amigo. [Revista en Línea]. Recuperado de: <http://www.funlam.edu.co/revistas/in dex. php/summaiuris/issue/view/29>.
- 2) Alfonzo Guzmán, R. (2016). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. Caracas: Impresos Minipres C.A.
- 3) Bernardoni, M. (2011). *El Proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo*.

*Consideraciones generales sobre la LOT a 20 años de su promulgación. El contexto social, económico y político de la reforma.* Revista Gaceta Laboral, Vol. 17, Nro. 1. Maracaibo: Universidad del Zulia. [Revista en Línea]. Recuperado de: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/Gaceta/article/view/3651>.

- 4) Caldera, R. (1936). *Derecho del trabajo*. Caracas: Imprenta Universitaria.
- 5) Calamandrei, P. (1962). *Instituciones de derecho procesal civil, volumen I*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América.
- 6) Carballo Mena, C. (2003). *Aproximación crítica a la doctrina laboral del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas: Universidad Católica Andres Bello.
- 7) Código de Derecho Internacional Privado. (1932). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* S/N, abril 09, 1932.
- 8) Código Civil Venezolano. (1982). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Nro. 2.990 (Extraordinario), julio 26, 1982.
- 9) Código de Comercio. (1955). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Nro. 475 (Extraordinario), diciembre 21, 1955.
- 10) Código de Procedimiento Civil. (1990). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Nro. 4.209 (Extraordinario), septiembre 18, 1998.
- 11) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela . (1999). *Gaceta*

*Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 5.253 (Extraordinario), marzo 24, 2000.

12) Constitución de la República de Venezuela. (1961)). *Gaceta Oficial de la*

*República Bolivariana de Venezuela* Nro. 662 (Extraordinario), enero 23, 1961.

13) Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Mercantil y del Trabajo.

(1985). Sentencia Fernando Goncalves Rodríguez vs Transporte Aéreo Portugués (TAP), en: Ramírez & Garay, Vol. 90, primer trimestre 1985, Caracas.

14) De Buen Lozano, N. (1997). *El trabajo antes de la revolución industrial.*

Instituciones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Coordinadores Néstor del Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela). Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: Universidad Autónoma de México. [Libro en Línea]. Recuperado de: <https://archivos.jurídicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.Pdf>.

15) *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano* (1789). Recuperado

de: <http://www.fmyv.es/ci/es/DH/8.pdf>.

16) De la Cueva, M. (1967). *Derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial

Porrúa.

17) De la Fuente, H. (1996). *Tratado de derecho del trabajo, Tomo 3 (Director: Antonio Vázquez Vialard)*. Argentina: Editorial Astrea.

18) De Maekelt, T. (2000). *Ley de derecho internacional privado venezolano*.

*Comentarios generales*. Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Nro. 117. Caracas: Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: <http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/Maekelt/S-0359.pdf>.

19) Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inversiones Extranjeras. (2014).

*Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 6.152,

(Extraordinaria), noviembre 18, 2014.

20) Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Registros y del Notariado.

(2014). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 6.156 (Extraordinario), noviembre 19, 2014.

21) Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 6.076 (Extraordinario), mayo 07, 2012.

22) Guerra Hernández, V. (2005). *Calificación del domicilio*. En: *Ley de derecho internacional privado comentada, Tomo I*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

23) Lastre Lastre, J. (2000) *El trabajo en la historia*. Anuario Mexicano de Historia

del Derecho XI-XII [Artículo en Línea]. Recuperado de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-mexicano-historiader/article/view/29609/26732>.

24) Ley de Abogados. (1967). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Nro.

1.081 (Extraordinario), enero 23, 1967.

- 25) Ley Aprobatoria Convención de Viena Sobre Relaciones Diplomáticas.  
(1964). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Nro. 27.612 (Ordinaria), diciembre 07, 1964.
- 26) Ley de Derecho Internacional Privado. (1998). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* Nro. 36.511 (Ordinaria), agosto 06, 1998.
- 27) Ley de Extranjería y Migración. (2004). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 37.944 (Ordinaria), marzo 24, 2004.
- 28) Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. (1997). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 5.152 (Extraordinaria), junio 19, 1997.
- 29) Ley del Seguro Social. (2010). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 5.976 (Extraordinaria), mayo 24, 2010.
- 30) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.  
(2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* Nro. 38.236 (Ordinaria), julio 25, 2005.
- 31) López-Tarruella, A. (2017). *Manual de derecho internacional privado*.  
Alicante: Editorial Club Universitario.
- 32) Machicado, J. (2010). *Historia del derecho del trabajo*. [Artículo en Línea].  
Recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf>.

- 33) Madrid, C. (2001). *La norma de derecho internacional privado*.  
Facultad  
de Ciencias Jurídicas y Políticas, Serie Trabajos de Grado N° 2, 2004.  
Caracas: Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: [https://www.Researchgate.net/publication/44723531\\_La\\_norma\\_de\\_Derecho\\_Internacional\\_Privado\\_Claudia\\_Madrid\\_Martinez](https://www.Researchgate.net/publication/44723531_La_norma_de_Derecho_Internacional_Privado_Claudia_Madrid_Martinez).
- 34) Naranjo, J. (1982). *Introducción al derecho*. Caracas: Editorial Miranda.
- 35) Organización de las Naciones Unidas. (1969). Convención de Viena Sobre el  
Derecho a los Tratados. Recuperado de: [https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference\\_docs/convencion\\_viena.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf).
- 36) Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Declaración tripartita de  
Principios sobre las empresas multinacionales y la política social*.  
Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf).
- 37) Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*.  
Recuperado de: <http://dle.rae.es/>.
- 38) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Gaceta Oficial de  
la  
República Bolivariana de Venezuela* Nro. 38.426 (Ordinaria), abril 25,  
2006.
- 39) Rousseau, J. (2007). *Contrato social*. Madrid: Editorial Espasa Calpe S.A.
- 40) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2001). Decisiones. Recuperado  
de:  
<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/C103-310501-98527.H>  
TM.
- 41) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2002). Decisiones Recuperado  
de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/RC489-13080202069>.  
HTM.

42) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2000). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/A145-290500-00001>.  
TM.

43) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2002).  
Decisiones.

Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/septiembre/2201-160902-01-1968>.HTM.

44) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social (2000). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/A542-181200-99398>. HTM

45) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2015). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/175467-0121-17315-2015-13302>.HTM.

46) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2014). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/162520-0363-28314-2014-11-1449>.HTM.

47) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa. (2000).

Decisiones. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/julio/01678-180700-14777>.HTM.

48) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2003).  
Decisiones.

Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/1942-150703-01-0415.HTM>.

49) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2008).  
Decisiones.

Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/1939-181208-2008-08-1572.HTM>.

50) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. (2015).  
Decisiones.

Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/septiembre/181181-1175-10915-2015-15-0992.HTM>.

51) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2004). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/163314120404121.HTM>.

52) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa. (2014).

Decisiones. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/abril/163185-00575-23414-2014-2013-1547.HTML>.

53) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa. (2014).  
Decisiones. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/172893-01717-111214-2014-2014-0862.HTML>.

54) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa. (2001).  
Decisiones. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/mayo/00818-080501-14308.HTM>.

55) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa. (2001).

Decisiones. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/marzo/00335-060303-2001-0804.HTM>.

56) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2004). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/377-260404-04047.HTM>

57) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2001). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/C223-190901-01176.HTM>.

58) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Político Administrativa. (2001). Decisiones.

Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/septiembre/01972-190901-01-0524.HTM>.

59) Tribunal Supremo de Justicia, Sala Social. (2018). Decisiones. Recuperado de:

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/212059-0471-8618-2018-17-774.HTML>.