



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

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y EL LEVANTAMIENTO DEL VELO
CORPORATIVO, SU ESTRECHO VÍNCULO E INFLUENCIA
COMO INSTRUMENTOS TUTELARES PARA LA PROTECCIÓN DE
LOS DERECHOS LABORALES EN VENEZUELA**

Presentado por
Ossorio Caraballo, Pedro

Para optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor
García Vara, Juan

Caracas, 6 de julio de 2016



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

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano **Pedro Ossorio Caraballo**, titular de la Cédula de Identidad número V.-13.992.290, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: **La primacía de la realidad y el levantamiento del velo corporativo, su estrecho vínculo e influencia como instrumentos tutelares para la protección de los derechos laborales en Venezuela**; 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 seis (6) días del mes de julio de 2016

García Vara, Juan
C.I.V-2.157.583

Dedicatoria

Esta Tesis de Grado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo significa la continuidad de mi crecimiento académico, siendo el producto de innumerables horas de esfuerzo, de dedicación y trabajo incansable en la búsqueda de la excelencia y atendiendo al llamado profesional del cultivo del conocimiento jurídico al servicio de la justicia, tan necesario para afrontar los retos de la Venezuela contemporánea donde la justicia se encuentra pálida y fría, y quienes creemos en ella, nos encontramos llamados a no desmayar ni darnos por vencidos para hacerla valer en días donde pareciera que no tiene sentido su contenido.

Esta dedicatoria va dirigida a todos aquellos quienes han contribuido en mi formación académica y profesional del día a día, la cual ha sido fundamental para alcanzar la madurez y pericia profesional que hoy en día dispongo, pero muy especialmente la dirijo a mis padres, quienes me han dado lo más valioso que ser humano alguno pueda tener en vida, como lo es mi existencia, fundada en valores sólidos que lideran mi conocimiento. También quiero dirigirla con mucho afecto a mi hermana, quien junto con mis padres, representa mi punto de apoyo y fuente de inspiración para el logro de todas mis metas personales, en esa tarea incansable de construir siempre una versión mejorada y trascendente de mi persona.

Finalmente, agradezco a Dios, y a la Virgen María rogando siempre para que su bendición, ilumine siempre el destino de mi integridad ética y profesional, colmándome del valor y la templanza suficiente para jamás desistir en hacer valer la justicia y materializar mi leyenda personal.

Agradecimientos

Mi más sincero reconocimiento va dirigido especialmente al Dr. Juan García Vara, a quien agradezco por su asesoría y todo el apoyo brindado con su colaboración a lo largo del desarrollo y realización del presente trabajo, todo lo cual ha representado factor clave y determinante en la consecución de los objetivos planteados con esta investigación a un alto nivel académico y jurídico, el cual se encuentra reflejado en el producto final con esta Tesis de Grado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, representando en lo personal un logro significativo en mi formación académica dirigida siempre a la superación y a la excelencia del conocimiento y del desempeño en el ejercicio profesional.



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

**LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y EL LEVANTAMIENTO DEL VELO
CORPORATIVO, SU ESTRECHO VÍNCULO E INFLUENCIA
COMO INSTRUMENTOS TUTELARES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES EN VENEZUELA.**

**Autor: Pedro Ossorio Caraballo
Asesor: Juan García Vara
Fecha: 6 de julio de 2016**

Resumen

La presente investigación analizó el tema referente al estrecho vínculo existente entre: el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, ambos concebidos como instrumentos de tutela que integran y refuerzan el carácter protectorio de la legislación laboral venezolana, que concibe el trabajo como factor de producción supeditado a su dimensión de hecho social digno de la protección del Estado, ello en virtud de la justicia social del trabajo, cuyo fin primordial se enfoca en garantizar la igualdad y la equidad en las relaciones surgidas con ocasión del trabajo.

Esta investigación de tipo teórica aplicó el método de análisis, mediante un estudio explicativo, logrando así profundizar en el contenido de ambas instituciones, identificando sus antecedentes y respectivos supuestos de procedencia, similitudes y diferencias, aplicando a su vez un enfoque crítico, con el sustento y apoyo de diversas fuentes bibliográficas como: publicaciones especializadas, textos legales, jurisprudencia y bibliografía nacional y extranjera pertinentes al tema, todo lo cual permitió determinar la notable relevancia y el significativo grado de influencia de ambos instrumentos para el Derecho del Trabajo venezolano.

Palabras Clave: El carácter tutelar de las normas laborales, el trabajo, hecho social, hecho económico, trabajador, patrono, test de laboralidad, simulación, fraude a la ley, levantamiento del velo corporativo, y el principio de la primacía de la realidad.

Lista de Siglas

CC	Código Civil
CCo	Código de Comercio
CPC	Código de Procedimiento Civil
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
G.O.	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela
LOTTT	Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras
LOPCYMAT	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
LOPT	Ley Orgánica Procesal del Trabajo
LOT 1997	Ley Orgánica del Trabajo de 1997
LOT 1990	Ley Orgánica del Trabajo de 1190
MINPPTRASS	Ministerio Popular para el Proceso Social del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RLOT	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo
SC-TSJ	Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia
SCS-TSJ	Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia
SPA-TSJ	Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia

Índice General

	PP.
Carta de Aceptación del Asesor	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Lista de Siglas	v
Introducción	1
Capítulo I. Relación existente entre el principio de la primacía de la realidad y la doctrina del levantamiento del velo corporativo como instrumentos de tutela para la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico venezolano.	5
a. Evolución y antecedentes históricos de ambas instituciones.	5
b. Fundamentación y supuestos de procedencia	11
c. Relación existente (Vínculo, puntos de encuentro y de divergencia existente entre ambas instituciones).	19
Capítulo II. Relevancia y nivel de influencia de ambos mecanismos como instrumentos de tutela para la protección de los derechos laborales en Venezuela.	23
a. El trabajo concebido como hecho social y hecho económico o factor de producción en la sociedad.	24
b. El orden público laboral, y el carácter tuitivo de las normas de derecho del trabajo.	30
Capítulo III. Límites del alcance en la aplicación práctica de ambas instituciones por la autoridad laboral en el ámbito del derecho del trabajo venezolano.	34
a. Viabilidad de la doble función en la implementación de ambos mecanismos para la protección de los derechos laborales patronales y de los trabajadores.	53
Conclusiones y Recomendaciones	59
Referencias	65

Introducción

Uno de los aspectos que representa mayor sensibilidad e influencia para el Derecho del Trabajo, al momento de determinar el contenido y alcance de su objeto, así como de la regulación de las relaciones que surgen de la actividad laboral, se encuentra notablemente influenciado y delimitado por la concepción doctrinaria y filosófica empleada al momento de definir lo que comúnmente denominamos como “Trabajo” en nuestra sociedad moderna. Independientemente sea que optemos por el tradicional enfoque de considerar la actividad laboral como factor de producción y fuente de desarrollo de la actividad humana, cuya explotación deriva en la generación de productos y servicios, con el fin de contribuir con el bienestar social y económico de aquellos vinculados en la relación de trabajo y de la sociedad en general; o por el contrario, se tome por referencia la novedosa perspectiva doctrinaria contenida en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que considera al trabajo según dispone su artículo 18, como un proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de su riqueza; lo cierto del caso, es que pese a lo distinto y antagónico de ambos enfoques conceptuales, podemos identificar una coincidencia de criterios al punto de considerar al trabajo como un “Hecho Social”, que merece por tal condición la tutela y protección del Estado, ejercida a través de sus autoridades y organismos de administración de justicia, a fin de lograr garantizar el equilibrio y la equidad de los derechos y deberes que surgen del desarrollo de las relaciones que intervienen en la actividad laboral.

Bajo este contexto, y considerando la actividad laboral como un hecho fundamental y notablemente influyente para el bienestar, la vida y el desarrollo económico y social de las partes vinculadas con ocasión del trabajo, es preciso señalar, que por lo general en las relaciones de trabajo suelen manifestarse ciertas desigualdades, donde principalmente el patrono representa la parte fuerte y el trabajador la débil y subordinada desde un punto de vista económico, en la prestación de sus servicios. En tal virtud, y como consecuencia de esa desigualdad, es que surge de manera inexorable un deber de tutela que recae sobre el Estado, el cual ejerce con la intermediación de sus autoridades administrativas y judiciales,

ello con el propósito de reordenar y garantizar el equilibrio de los derechos y deberes que nacen entre las partes que integran la relación de trabajo.

Así de esta manera, el ordenamiento jurídico se proyecta y se estructura para garantizar la protección y promoción del hecho social del trabajo y de todos los derechos que nacen a raíz de la relación jurídico laboral entre trabajadores y patronos, con un propósito muy demarcado, que es el de velar por el justo equilibrio y la equidad en dichas relaciones. Es por ello, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre sus normativas, ha dictado la Recomendación 198 del 15 de junio de 2006, referida a “la relación de trabajo”, aceptada por Venezuela, mediante la cual dicho organismo internacional insta a los estados a crear normativas y políticas tendentes a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese.

Sobre la base de las consideraciones previas, y con fundamento en ese deber y función de tutela, en Venezuela, nuestra legislación laboral, incluso antes de emitida la Recomendación 198 de la OIT, ha venido desarrollado de manera progresiva y sistemática entre otros mecanismos de tutela, el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias, el cual con el apoyo de las abundantes decisiones de los tribunales de instancia de la República, y la extinta Corte Suprema de Justicia (CSJ), actualmente Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), mediante su Sala de Casación Social (SCS), ha servido de fundamento y sustento filosófico a la doctrina del levantamiento del velo corporativo, para que ambos mecanismos sean empleados por la autoridad laboral como instrumentos para controlar y desmontar aquellas situaciones que pudiesen traducirse en abuso patronal y de menoscabo a los derechos de los trabajadores, bien mediante actos de simulación o en fraude a la ley, o mediante el uso abusivo de la personalidad jurídica y de las estructuras societarias, con la implementación de instrumentos o técnicas que a simple vista parecieran estar revestidas de cierta legalidad aparente, pero que en la realidad, lo que persiguen es desnaturalizar el contenido laboral de las relaciones de trabajo para

inobservar el cumplimiento de ciertas obligaciones y evadir aquellos deberes o responsabilidades que surgen de dichas relaciones y que recaen en la persona del patrono; pero también podrá extenderse la implementación de tales mecanismos para desmontar aquellas relaciones con un contenido aparente y falso de laboralidad; es decir, cuando lo que se pretende, ya no por vía patronal, sino por quien pretende hacerse de una condición de trabajador aparente pero irreal, es simular una relación de contenido laboral falsa e inexistente, donde ni los hechos, ni la voluntad real de las partes involucradas ha sido la de establecer un vínculo de tal naturaleza.

Partiendo de este enfoque general, y teniendo presente el carácter dinámico y tutelar del Derecho del Trabajo, con esta investigación por una parte, se pretende indagar sobre el estudio analítico y crítico del contenido teórico y práctico de dos importantes figuras jurídicas concebidas en el Derecho del Trabajo Venezolano, como lo son: el principio general de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, determinando a su vez la estrecha vinculación, similitudes y diferencias; los supuestos de procedencia; el alcance y aportes de estos mecanismos a nuestro derecho del trabajo, siendo ambos desarrollados por nuestro ordenamiento jurídico laboral, con influencia de la normativa internacional del trabajo concertada por la OIT, y bajo el amparo de la doctrina pacífica y reiterada de nuestros tribunales, considerándoles como mecanismos enervadores de aquellas prácticas patronales simulatorias y fraudulentas, que mediante el engaño y la falsa apariencia, pretenden la desnaturalización del contenido laboral de las relaciones de trabajo, con fines no sólo evasivos de aquellas obligaciones que nacen de la relación de trabajo, sino que pretenden de igual manera, asegurar la improcedencia de sanciones derivadas de su efectivo incumplimiento. También, conviene reseñar, que mediante la presente investigación a su vez, se presenta el estudio del principio de la primacía como un mecanismo mediante el cual es completamente válido y procedente desmontar aquellas relaciones vacías de sustento laboral, en aquellos casos donde sujetos que se atribuyen condición de trabajador no la ostentan y pretenden bajo mecanismos fraudulentos hacerse acreedores sin causa de derechos que no le corresponden.

Adicionalmente, es preciso destacar que el presente trabajo de investigación tiene una notable importancia, ya que pretende proporcionar al lector en general, una visión analítica y a su vez crítica del carácter dinámico del Derecho del Trabajo, al considerar y estimar ambos mecanismos, es decir, al principio general de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, y a la doctrina del levantamiento del velo corporativo, como instrumentos de referencia, y pilares de modernidad y garantía para la progresividad y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pero sin inobservar ni desestimar en contrapartida los derechos patronales, pues la equidad y la justicia deben ser sin duda principios rectores imperantes que demarquen el desarrollo de toda relación de contenido laboral, teniendo en cuenta que solo así podrá garantizarse la equidad y el equilibrio en materia de la protección de los derechos surgidos entre las partes vinculadas a raíz de relaciones con contenido laboral, y en consecuencia, la tan añorada paz social y el respeto a la dignidad humana, que permitan el desarrollo y progreso sostenido de una sociedad productiva y moderna.

Finalmente, debemos resaltar que dado a la notable sensibilidad e importancia de ambas instituciones objeto del presente trabajo, las cuales como ha quedado claro son esenciales y de importante influencia para el buen desarrollo y equilibrio de la actividad laboral y de las relaciones que regula el Derecho del Trabajo, podemos afirmar que su relevancia se focaliza en la notable contribución que en materia académica y de estudios de investigación aportará a la comunidad universitaria, como a la de profesionales del derecho que se interesen por actualizarse en indagar en el contenido teórico y en la aplicación práctica del principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias, y de la teoría del levantamiento del velo corporativo, facilitando con ello un mejor conocimiento sobre la evolución histórica y conceptual de ambas instituciones, así como del tratamiento que ha brindado la ley, la doctrina y la jurisprudencia venezolana a esta materia, pues se aporta al lector, un trabajo de recopilación doctrinaria y jurisprudencial, que sobre este tema han dado la SC y la SCS del TSJ en Venezuela.

Capítulo I. Relación existente entre el principio de la primacía de la realidad y la doctrina del levantamiento del velo corporativo como instrumentos de tutela para la protección de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico venezolano.

Al estudiar el contexto del carácter tutelar del derecho del trabajo venezolano, encontramos aquellos principios y mecanismos como la primacía de la realidad y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, concebidos como instrumentos garantes de justicia y equidad en el ejercicio de los derechos laborales surgidos entre las partes intervinientes en la relación de trabajo. Para el mejor entendimiento de ambos instrumentos, es importante hacer una revisión sobre su evolución y antecedentes históricos, la fundamentación que sustenta y justifica su existencia en nuestro ordenamiento jurídico; con lo cual, podremos así definir su finalidad y fijar la relación que pueda existir entre ambas instituciones como mecanismos idóneos para la tutela de todos aquellos derechos surgidos entre las partes vinculadas con ocasión del hecho social del trabajo.

a. Evolución y antecedentes históricos de ambas instituciones.

Como hemos señalado previamente, en Venezuela, el Estado a través de su sistema normativo y regulador de la actividad laboral, ejerce una función tutelar y protectoria del trabajo y de las relaciones que se ocasionan con motivo de dicha actividad entre las partes que la integran. En cumplimiento de tal cometido, nuestro derecho laboral concibe entre otros, al principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y a la doctrina del levantamiento del velo corporativo, con la finalidad de neutralizar aquellas prácticas patronales simulatorias o fraudulentas que pudiesen estar dirigidas a precarizar las condiciones y el real sustrato de la relación laboral mediante la evasión de ciertas responsabilidades, o por el incumplimiento de aquellas obligaciones dispuestas en la legislación laboral y de la seguridad social que recaen en cabeza del patrono; pero a su vez, sin limitar con ello, la posibilidad de su implementación para desmontar de igual manera, aquellos supuestos fraudulentos, donde no es el patrono, sino por el contrario, quien se atribuye una falsa condición de trabajador que no le corresponde, quien abusa de dicha condición y posición jurídica inexistente, pretendiendo por vía de engaño obtener beneficios laborales, y con ello, ilícitamente un enriquecimiento sin causa,

de quien señala indebidamente como su patrono, pretendiendo con ello el montaje de una relación de naturaleza laboral fraudulenta e inexistente.

Siguiendo este orden de ideas, y luego de un análisis sobre los antecedentes y orígenes históricos que registra el ordenamiento jurídico venezolano respecto a aquellos mecanismos de tutela para la protección de los derechos laborales, como lo son: el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, resulta preciso señalar que ambos surgen con inspiración en el derecho extranjero, lo cual ha dado lugar a su incorporación a nuestro ordenamiento jurídico a través de nuestra legislación, para su aplicación por nuestros tribunales del trabajo. En este sentido, al estudiar ambos mecanismos, sin dudas, es el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias el que tiene sus antecedentes más antiguos, e incluso ha servido de sustento filosófico a la doctrina del levantamiento del velo corporativo para su previsión legal por nuestra legislación laboral, y para su implementación práctica por nuestras autoridades administrativas y judiciales del trabajo.

En este propósito, el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias surge con fundamento en la teoría mexicana de la década de los años 1930 y 1940, denominada como el “Contrato Realidad”, elaborada por el maestro Mario de la Cueva, la cual principalmente se fundamenta en sostener que: “el contrato de trabajo existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio, ello debido a que es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia”. Cabe agregar, que la teoría del Contrato Realidad, fue objeto de estudio y de desarrollo por la doctrina pacífica y reiterada de la Sala del Trabajo de la Corte Suprema de Justicia de México, en innumerables decisiones, resultando de importante relevancia, específicamente la emitida en el caso de: *José Molina Hernández vs. Compañía Mexicana de Petróleos el Águila* en el año de 1938, donde se sostuvo por primera vez su fundamentación para la resolución del caso en referencia. Posteriormente, fue complementándose hasta llegar al criterio que sostuvo el máximo tribunal mexicano en la decisión del amparo directo de la empresa *Sinclair Pierce Oil Company* de fecha 23 de

abril de 1942, donde de manera más específica y precisa la Sala del Trabajo de la Corte Suprema de Justicia de México resolvió el caso en cuestión, con fundamento en el desmontaje del fraude con el que se pretendía esconder una relación de trabajo a tiempo determinado a través del artificio de un contrato por obra determinada, con el sólo fin de evadir todas las consecuencias jurídicas que representaba para el patrono la relación de trabajo (Espinoza Prieto, 2011, p.p. 507-520).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es como nuestro derecho laboral y nuestros tribunales de instancia del trabajo, incluyendo la extinta CSJ y actualmente las SC y SCS de nuestro TSJ, con apoyo e inspiración en el desarrollo doctrinario y jurisprudencial sentado por la teoría del “Contrato Realidad” mexicana, han acogido y desarrollado de manera progresiva y sistemática el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, logrando ambos mecanismos una relevancia e importancia significativa en la protección y tutela de los derechos laborales en Venezuela, al ser empleados en numerosas decisiones judiciales, entre las cuales, al menos cabe destacar una de las más relevantes como lo es la Sentencia la N° 489, dictada por el TSJ en SCS de fecha 13 de agosto de 2002, en el caso *Mireya Beatriz Orta de Silva vs. Federación Nacional de Profesionales de la Docencia-Colegio de Profesores de Venezuela (Fenaprodo-CPV)*, la cual ha sentado la pauta y parámetros para decisiones posteriores como remedio del Derecho del Trabajo para evitar las prácticas simulatorias, inspirado en la necesidad de proteger a los trabajadores que son obligados por sus empleadores a suscribir contratos de naturaleza distinta al de trabajo, cuando es éste el que corresponde a la verdadera voluntad de las partes.

Por su parte, al referirnos en materia del derecho laboral venezolano, a la evolución y los antecedentes históricos de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, debemos señalar que esta doctrina tampoco es propia de nuestra legislación laboral, sino que surge y es adoptada por nuestro ordenamiento jurídico del derecho extranjero, bajo el fundamento de la teoría conocida como del *disregard of the legal entity* o “*piercing the corporate veil*”, la cual fue desarrollada por los tribunales de los Estados Unidos de América a lo largo del siglo IX, con base en los criterios de equidad, y fundamento en las

obras doctrinarias de los maestros Frederick Powell y William O. Douglas, bajo el entendimiento que la personalidad jurídica societaria es un ente independiente dotado de derechos y obligaciones propias y distintas a los de los socios que integran la sociedad, la cual limita la responsabilidad patrimonial y personal de estos últimos frente a sus acreedores, salvo en aquellos supuestos donde la personalidad jurídica societaria pueda ser empleada con fines abusivos y fraudulentos por una persona natural o jurídica que ejerza el control total de la sociedad, con la finalidad de transgredir derechos de terceros o evadir el cumplimiento formal de ciertas obligaciones, para lo cual entonces surge la necesidad de desmontar el velo, o la ficción legal que se oculta a través de la personalidad jurídica societaria, logrando así controlar dichas actuaciones, impidiendo su uso abusivo que pudiese emplearse para otros intereses o fines que justifiquen un daño, protejan un fraude, o defiendan la comisión de un delito (Perretti, 2002, p.p. 183-190, 252).

En adición a lo anterior, debemos precisar que la doctrina del levantamiento del velo corporativo tiene su punto de partida u origen en el año de 1809, específicamente en un caso de notable relevancia como lo fue el del *“Bank of the United States vs. Deveaux”*, siendo esta la primera decisión que contradujo el criterio de que la sociedad es indivisible e inextinguible, tal y como sostenía para el entonces la doctrina del Tribunal Supremo de Justicia de los Estados Unidos de América, al disponer que en una disputa entre socios de distintos Estados, correspondía por equidad conocer de la controversia al Juez Marshall en la jurisdicción federal, habiendo con ello penetrado en el velo social, con la finalidad de sacar a la luz los integrantes de la sociedad, para de esa manera lograr extender la jurisdicción de los tribunales, bajo el criterio que la corporación era una entidad artificial, invisible e intangible, es decir, una ficción legal. Posteriormente, la doctrina del levantamiento corporativo logra un desarrollo significativo, al ser aplicada en el caso de *“Harris vs. Youngstone Bridge Co”* que tuvo lugar en el año de 1898, donde se reformula la teoría, dando lugar a la doctrina del *alter ego* que concibe justificado el prescindir de la persona jurídica cuando la vinculación planteada y existente haya sido utilizada para lograr u obtener un resultado injusto o ilícito, independientemente que se hayan cumplido los requisitos formales y los extremos de ley requeridos para su constitución y funcionamiento

lícito; con lo cual, se privilegia y justifica la inobservancia de la personalidad jurídica societaria con base en criterios de equidad y justicia.

Durante los años de 1938-1941, en épocas de la Segunda Guerra mundial se mantuvo la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo como instrumento para determinar la nacionalidad de las sociedades, siendo su aplicación clave para aquellos casos en los que el capital social de una sociedad nacional estaba mayoritariamente dominada por extranjeros pertenecientes a una nación enemiga, para lo cual, se buscaba un instrumento que permitiese considerar y calificar como “sociedad enemiga”, a ese tipo de sociedades mayoritariamente dominadas en su capital social por extranjeros, para aplicarle por esa vía determinadas normas y sanciones, con la finalidad de atacar y desconocer todas aquellos entes u órganos colectivos que se encontraban bajo el dominio de naciones extranjeras y enemigas. De esta manera es como la doctrina del levantamiento del velo corporativo logró su expansión en Europa y posteriormente a Latinoamérica, presentando su primeras manifestaciones en nuestra jurisprudencia patria en sentencias como la dictada por el Juzgado Superior Primero de Familia y Menores de La Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas el 3 de marzo de 1994, o por la SPA de la extinta CSJ de Justicia el 3 de febrero de 1999, donde su aplicación llevó por finalidad evitar aquellos casos de abuso de la personalidad jurídica de las sociedades, donde una sociedad anónima o empresa, pretendiese utilizar su condición de persona jurídica para otros intereses o fines que pudiesen justificar la comisión de un daño, proteger un fraude, o defender la comisión de un delito, etc. (Suárez, 2008, p.p. 107-135).

Más recientemente, y ya en nuestra materia laboral, encontramos en nuestros días numerosas decisiones, pero entre las más destacadas y que han servido de marco para posteriores y más actuales decisiones, podemos señalar la Sentencia N° 558 de la SC del TSJ dictada en fecha 18 de abril de 2001, en el expediente N° 00-2385 *caso CADAPE*, con ponencia del Magistrado Jesús E. Cabrera Romero, la cual dispuso que es lícita la existencia de grupos empresariales o financieros; pero que cuando en dichos grupos o estructuras jurídicas se verifique que su utilización es empleada para diluir con ellas su responsabilidad legal, persiguiendo como fin la simulación o el fraude de ley; entonces es

posible desestimar o allanar la personalidad jurídica de dichas sociedades vinculadas, permitiendo al acreedor de una de dichas sociedades, accionar contra otra con la que carecía objetivamente de relación jurídica, para que le cumpla, y sin que ésta pueda oponerle su falta de cualidad o de interés. En este mismo sentido, encontramos la Sentencia N° 242, emitida por la SCS del TSJ en fecha 10 de abril de 2003, en el Expediente N° 02-511, relativa al caso de *Rafael Oscar Lara Rangel vs. Distribuidora Alaska, C.A.*, donde se dispuso que es posible la solidaridad de las empresas del grupo respecto a la extensión de beneficios en caso de unidad económica o de grupo de empresas, permitiendo al trabajador demandar de cualquier de las empresas del grupo los beneficios que más le sean favorables, sin que le pueda ser opuesta la falta de cualidad o de interés. En este mismo orden de ideas, en el año 2004 la SC del TSJ dictó sentencia N° 903 en el caso de *Transporte SAET S.A.*, donde la Sala mantuvo el mismo lineamiento de CADAFE, pero con la particularidad que añadió que en materia laboral es posible por vía de aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, ejecutar un fallo contra quien no ha sido parte en un juicio y a quien no se le menciona en el fallo que se pretende ejecutar. Así de ésta manera se ha introducido la doctrina en referencia en nuestro ordenamiento jurídico, siendo acogida y aplicada en la actualidad en materia laboral por la doctrina pacífica y reiterada de las SC y SCS de nuestro TSJ y demás tribunales del trabajo de la República, en casos donde se verifican supuestos de Grupos de Empresas y Unidad Económica.

Según se ha visto a este punto, y luego de indagar en los orígenes y antecedentes históricos de ambos mecanismos de tutela de los derechos laborales, que han dado lugar a su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico y al desarrollo jurisprudencial de nuestros tribunales, podemos concretar afirmando que tanto el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, como la doctrina del levantamiento del velo corporativo, se encuentran diseñados perfectamente en virtud de la condición que representa el trabajo o la actividad laboral como hecho social, cumpliendo su finalidad tutelar o protectora, de lo cual se intuye que la intención del legislador es la de ampliar sensiblemente los límites del Derecho del Trabajo, incorporando a su ámbito personal de validez a todos los sujetos que presten servicios personales, habida cuenta de la protección que supone para la vida profesional y la dignidad humana del trabajador (Carballo, 2001,

p.p. 169-191). En este sentido, es relevante resaltar que ambos mecanismos de tutela de los derechos laborales en Venezuela, como lo son el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, se encuentran diseñados en nuestro ordenamiento jurídico en perfecta correlación con el espíritu de la normativa internacional del trabajo, y en específico con la Recomendación 198 de la OIT aceptada por Venezuela, la cual se titula “Recomendación sobre la Relación de Trabajo”, la cual señala en su Punto N°1 que los estados deben desarrollar una política nacional encaminada a garantizar la protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo. Así mismo, y en complemento de ello, también dispone la recomendación en referencia en su Punto N°4, que dicha política debe proporcionar la orientación eficaz para determinar la existencia de una relación de trabajo, y que debe también luchar contra las relaciones encubiertas, a fin de evitar aquellos acuerdos contractuales que dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.

b. Fundamentación y supuestos de procedencia

En lo referente a la fundamentación de ambas instituciones, es decir, del principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, esta deviene en su punto de partida del contenido teleológico del concepto de trabajo concebido como hecho social, y de la normativa que lo regula, es decir, del “Derecho del Trabajo”, entendido éste último bajo la definición tradicional dada por Rafael Alfonso Guzmán que considera esta rama jurídica como: *“el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”*, y complementada bajo la idea de Rafael Caldera que consideraba el Derecho del Trabajo como: *“el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”* (Alfonso, 2000, p.11). En este sentido, bien sea que sostengamos como válida la definición de trabajo como dispone el artículo 18 de la

novedosa LOTTT, bajo la idea que el trabajo es un proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, y la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de su riqueza; o bien optemos por sostener el concepto tradicional que había venido rigiendo en nuestra legislación hasta la entrada en vigencia del régimen de la vigente LOTTT, con el que merece la pena resaltar que nos identificamos, y que considera al trabajo como “factor de producción en la sociedad, derivado de una actividad propiamente humana”; lo cierto del caso, y pese lo antagónico del contenido ideológico presente en ambas definiciones, podemos establecer como punto común, que ambas consideran al trabajo como un “hecho social”, y producto de ello, requiere del amparo inmediato de las normas jurídicas diseñadas por el Estado en su función y deber tutelar, para asegurar así su reconocimiento y garantizar las exigencias indispensables e imperantes de la justicia y del interés social en su desarrollo.

De los anteriores planteamientos se deduce que producto de esa necesidad de protección que requiere el trabajo entendido como un hecho social, es que surge en el ordenamiento jurídico la legislación laboral, y con ella, la filosofía del carácter tutelar y protectorio del Derecho del Trabajo, el cual se nutre y complementa de normas y principios como los de la irrenunciabilidad, intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores, y a su vez, de aquellos mecanismos desarrollados por la doctrina y la jurisprudencia que son incorporados al derecho laboral a nivel sustantivo y adjetivo, como sucede con el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, mediante los cuales, el Estado persigue garantizar la protección de los derechos laborales de las partes intervinientes en la actividad laboral, con la intermediación de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, todo ello según se encuentra dispuesto en el artículo 1 de la vigente LOTTT, en concordancia con el espíritu del artículo 89 de la CRBV.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, cabe agregar que el Derecho del trabajo debe ser concebido como una disciplina autónoma e independiente del Derecho Civil, cuyos principios se encuentran inspirados en la justicia social, la equidad, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, ostentando sus normas carácter de orden

público, siendo éstas de aplicación obligatoria e inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la LOTTT. Es por ello, que dichas normas deben encontrarse orientadas en satisfacer y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y de las partes intervinientes en las relaciones surgidas del trabajo y/o de la actividad laboral, para lo cual, según dispone el artículo 88 del texto constitucional, deberán ser implementadas la adopción de todas aquellas medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación laboral productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho, tal y como lo ha dispuesto la doctrina pacífica y reiterada de nuestro TSJ en SCS mediante numerosas decisiones, pero específicamente cabe destacar la Sentencia N° 50, en el Expediente N°99-1026, de fecha 22 de marzo de 2001, relativa al caso de *María Auxiliadora Baptista vs. Super S., C.A.*, con ponencia del Magistrado Dr. Alfonso Valbuena Cordero, la cual claramente identifica el carácter autónomo y la condición de orden público de las normas de Derecho del Trabajo, las cuales se encuentran principalmente dirigidas a equilibrar y proteger el esfuerzo humano desplegado por el trabajador en el ejercicio de la actividad laboral, sin que ello a su vez se traduzca en una suerte de derecho coactivo o represivo que pueda dar lugar a una protección abusiva o desmedida de una de las partes (el trabajador) en detrimento o vulnerando la posición y los derechos de la otra (el patrono o empleador) en el plano jurídico.

De esta manera, y a modo de síntesis, encontramos que el punto de partida en cuanto a la fundamentación jurídica de ambas instituciones, es decir, del principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y de la doctrina del levantamiento del velo corporativo como mecanismos instrumentales para la protección de los derechos laborales en materia de derecho del trabajo venezolano coincide sobre su base teórica, pues ambos mecanismos surgen de la necesidad de tutela del trabajo como hecho social, tal y como lo establece el artículo 89 de la CRBV y la LOT 1997 en su artículo 1°, al disponer que “*el trabajo es un hecho social que debe gozar de la protección del Estado*”, el cual se complementa con el artículo 1, 3, 24 y 25 de la vigente LOTTT, todo ello en armonía con las normas internacionales de la OIT, específicamente a tenor del contenido de la ya mencionada Recomendación 198 de la OIT del 15 de junio de 2006, que

efectivamente constituye fuente de derecho según nuestro ordenamiento constitucional, a la luz de nuestra CRBV.

Dicho lo anterior y al referirnos primeramente al principio de la primacía de la realidad, encontramos que dicha institución ha tenido un desarrollo progresivo por vía jurisprudencial, siendo incorporada como previsión legal expresa en nuestro ordenamiento jurídico bajo la vigencia de la derogada LOT 1997, con fundamento en el criterio que imperaba durante la vigencia de dicho cuerpo normativo al momento de calificar un cargo como de dirección, inspección o vigilancia, o de confianza (este último hoy excluido de la LOTTT), bajo la idea que ello dependía de la naturaleza real de los servicios prestados por el trabajador, independientemente de la denominación que hubiese sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono, según se estableció por primera vez en 1973, cuando se consagró en el artículo 18 del Reglamento de la Ley del Trabajo del 31 de diciembre de 1973 (RLOT 1973), el cual reglamentaba la Ley del Trabajo de 1936 (LOT 1936). Actualmente, dicho principio encuentra sustento constitucional en el artículo 89.1 CRBV, y legal en el artículo 22 de la LOTTT que dispone la prevalencia de la primacía de la realidad sobre las formas y apariencias en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social, y el 39 *eiusdem* siendo de aplicación para determinar la realidad en la calificación de cargos de dirección o inspección; en el artículo 9 c) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, reformado mediante Gaceta Oficial (G.O) N° 38.426 del 28 de abril de 2006 (RLOT), y en los artículos 2, 5 y 184 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), que consagran la primacía de la realidad sobre las formas y apariencias, facultando a los jueces del trabajo para que con fundamento en dicho principio orienten sus actuaciones, teniendo por norte la verdad y estando obligados a inquirirla por todos los medios y mecanismos que dispongan a su alcance.

Ante los planteamientos previos, resulta evidente que en la realidad práctica el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, aplicará para enervar aquellos actos simulatorios o en fraude de ley intentados por el patrono mediante la utilización de formas contractuales distintas a la laboral, para

desnaturalizar el contenido de la relación de trabajo, y así inobservar ciertas obligaciones y evadir aquellas responsabilidades que surgen con ocasión de la relación de trabajo en cabeza del patrono; pero a su vez, podrá también ser empleado para desmontar aquellos supuestos donde lo que se pretende, ya no por vía patronal sino por la de quien intenta atribuirse una condición de trabajador fraudulenta e inexistente, es la obtención de beneficios laborales y/o de seguridad social mediante el montaje de una relación en donde el contenido laboral es inexistente.

Por su parte, podemos señalar que la fundamentación jurídica de la doctrina del levantamiento del velo corporativo en nuestro ordenamiento jurídico tiene un origen jurisprudencial más que normativo en su aspecto legal. En efecto, encuentra la base de su sustento teórico y filosófico en el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias, conforme lo dispuesto en los artículos 89.1 CRBV; el artículo 1 de la LOT 1997; el artículo 9 c) del RLOT y en los artículos 1, 18.3, 24 y 25 de la vigente LOTTT; pues como ya hemos señalado previamente, esta doctrina parte al igual de la base de complementar el carácter tutelar o protectorio de las normas que regulan el hecho social del trabajo, bajo la necesidad que los órganos de justicia del Estado cumplan con el deber constitucional de garantizar y proteger el trabajo con base y fundamento en los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, y de todos aquellos preceptos imperantes y que deben regir para la consecución de una justicia eficaz y expedita, contraria a la multiplicidad de juicios, conforme lo disponen los artículos 2 y 26 CRBV.

En adición a lo anterior, y aplicando una interpretación integral, podemos inferir que la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, tal y como ha sido implementada de manera pacífica y reiterada en innumerables decisiones por nuestra jurisprudencia, puede ser identificada en nuestro derecho sustantivo, aunque no de manera expresa, en la redacción del artículo 9 de la derogada Ley de Alimentación Para los Trabajadores del 22 de enero de 2008 que contemplaba la obligación del patrono respecto al cumplimiento del beneficio de alimentación, en aquellos casos donde existiesen grupos de empresas y en su conjunto laborasen más de 20 trabajadores. En este mismo sentido,

encontramos el artículo 177 de la derogada LOT 1997, y actualmente en el vigente artículo 134 de la LOTTT, el cual dispone que en materia de utilidades y en caso que la empresa aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personería jurídica distinta, la determinación definitiva de los beneficios de las empresas integrantes del grupo se harán atendiendo al concepto de unidad económica.

Asimismo, en materia de derecho sustantivo del trabajo venezolano, observamos la influencia de la doctrina del levantamiento del velo corporativo en la novedosa redacción del artículo 151 de la vigente LOTTT, el cual dispone que los tribunales del trabajo podrán otorgar medidas preventivas de embargo sobre los bienes personales del patrono para garantizar con ello los derechos patrimoniales de los trabajadores surgidos a raíz de la relación de trabajo, logrando por esa vía una especie del levantamiento de la personalidad jurídica societaria para garantizar el cobro de los derechos y créditos laborales de los trabajadores. Sin embargo consideramos importante señalar que somos de la idea que este supuesto del artículo 151 de la vigente LOTTT debe ser interpretado de manera restrictiva bajo criterios de objetividad y prudencia por parte del administrador de justicia al momento de implementar una medida de esta naturaleza, y sólo en aquellos supuestos donde la utilización de la personalidad jurídica societaria persiga fines ilícitos o fraudulentos para causar un daño o gravamen irreparable en el o los trabajadores, o en aquellos supuestos de la liquidación societaria que no cumple con la prescripción legal sobre la formalidad de registro y publicación del acta de asamblea que acordó el cese de las actividades comerciales, tal y como ha quedado sentado en Sentencia N° 1191, en el Expediente N° 07-001857, de fecha 17 de julio de 2008, emanada de nuestra SCS del TSJ en el caso de: *María Hesmilda Guevara Caro y otros vs. Vittorio Angelini Calabrese y otros (García Vara, 2012-p.318)*.

Resulta evidente entonces, a modo de concretar sobre este punto, que la aplicación arbitraria e irresponsable de la previsión legal del artículo 151 de la vigente LOTTT por parte del administrador de justicia laboral podría resultar en una disposición legal que abra las puertas para el abuso de derecho, bajo la equivocada justificación de que se ejecuta en virtud de la protección del derecho que asiste a una de las partes en la relación jurídico

laboral, en este caso la del trabajador, en franco detrimento de los derechos que asisten de igual manera y en contra partida a su patrono, quien en todo caso, y si partimos del principio fundamental que rige en materia de la personalidad jurídica societaria y la responsabilidad limitada de sus accionistas, no debería responder personalmente con sus bienes, sino hasta por el monto del capital social suscrito en su nombre, respecto de todas aquellas obligaciones que surjan del vínculo existente o extinto entre el trabajador y la entidad de trabajo en su estructura jurídica de sociedad mercantil. Hechas las consideraciones anteriores, y para complementar nuestra argumentación debemos pronunciarnos por señalar que coincidimos con el criterio que sobre este particular sostiene y ha desarrollado el Dr. Juan García Vara en su obra Sustantivo Laboral en Venezuela (García Vara, 2012, p.p. 316-319), donde deja claro este punto señalando que “...*esta medida no debería acordarse automáticamente o con el sólo pedimento del acreedor del patrono...*” pues, “...*se hace necesario determinar aspectos importantes para ello, como sería la presunción grave del derecho que se reclama y el peligro que la decisión no pueda ejecutarse. No se puede aceptar que la medida preventiva de embargo se constituya en un modo o práctica de presión o coacción para lograr que el demandado acepte o convenga en pagar lo que puede ser discutido, sobre todo porque no se exige fianza para responder por las resultas de la medida*”.

Adicionalmente, en cuanto a la identificación de preceptos legales adicionales dispuestos en nuestra legislación del trabajo donde pudiésemos encontrar señales de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, consideramos preciso destacar que en materia de derecho adjetivo del trabajo, pareciera tener cabida la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, al ser perfectamente viable la aplicación supletoria del artículo 233 del Código de Procedimiento Civil (CPC), por remisión analógica permitida por el artículo 11 de la LOPT, para aquellos supuestos donde el andamiaje jurídico societario es un impedimento para el acceso a la justicia y la tutela de los derechos laborales de los trabajadores que no pueden iniciar un proceso judicial hasta no lograr la notificación de la parte accionada, por esta vía podría lograr destrabarse dicho impedimento, siempre salvaguardando los derechos a la defensa y al debido proceso de las partes. En efecto, consideramos que esta argumentación tiene sustento de peso aunque sus

críticas pudiesen estar direccionadas al momento de determinar la eficacia en la ejecución del posible fallo que resultara del juicio laboral en aquellos casos donde no conste la ubicación del demandado, pero ese sería otro asunto de análisis. Sin embargo, la consideramos perfectamente viable teniendo presente sobre todo el deber del Juez del trabajo en el desempeño de sus funciones como rector del proceso, el cual siempre debe tener por norte de sus actos, la verdad, estando obligado a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; debiendo intervenir por tal causa en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuada, conforme con lo dispuesto en el artículo 5 de la LOPT

Conforme a los fundamentos antes expuestos, es clara la notable relevancia e influencia que representa para el Derecho del Trabajo, tanto el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, como la doctrina del levantamiento del velo corporativo, inclusive entendiendo que el primero es el sustento filosófico empleado por los tribunales del trabajo para justificar la implementación del segundo de ellos, es decir, la despersonalización de la personalidad jurídica societaria, permitiendo con ello, que el trabajador pueda hacer valer sus créditos laborales, frente a cualquiera de las sociedades pertenecientes a un grupo empresarial como una misma persona, hasta el punto de que es posible que por esa vía sean extendidos ciertos beneficios que aunque no correspondieran en principio al trabajador, éste pudiese beneficiarse de ellos; específicamente, en aquellos casos donde se verifiquen abusos en la utilización de la personalidad jurídica societaria mediante actos de simulación o en fraude de ley, con el propósito de causar algún tipo de perjuicio en la esfera de los derechos de los trabajadores (Alfonso, 2009, p.p. 335-341).

De igual manera, debemos señalar que con similar finalidad y sin limitante, ambos mecanismos pueden ser empleados por los organismos de administración de justicia laboral y social, para desmontar aquellas prácticas y supuestos donde el fraude de ley o la simulación no surge por iniciativa patronal, sino de quien pretende hacerse o atribuirse una supuesta condición de trabajador que no le corresponde, con miras de obtener un

enriquecimiento sin causa del empresario que funge como supuesto patrono, al pretender encuadrar una relación dentro del marco y amparo del derecho del trabajo, pese a ello no ser procedente por inexistente, pues ambos mecanismos persiguen el mantenimiento de la justicia y la equidad de todos los derechos laborales y sociales involucrados en la relación de trabajo (García Vara, 2011, <http://juangarciavara.blogspot.com/2010/11/existencia-de-una-relacion-por.html>).

c. Relación existente (vínculo, puntos de encuentro y de divergencia existente entre ambas instituciones).

En lo relativo a la relación existente entre el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, cabe destacar que ambos mecanismos se encuentran estrechamente relacionados, pues surgen de un punto común en la doctrina y jurisprudencia comparada que dio paso a su adopción por nuestra jurisprudencia y legislación del trabajo, con motivo de fortalecer y complementar el principio tuitivo de nuestra legislación laboral que persigue el fin de proteger y estimular la igualdad y la justa distribución de los derechos y obligaciones que surgen entre las partes vinculadas mediante el hecho social del trabajo.

En tal sentido, entre ambos mecanismos igualmente encontramos una estrecha relación en cuanto a su finalidad, pues ambos se emplean por la autoridad laboral como instrumentos tutelares protectores de los derechos laborales de las partes intervinientes en las relaciones de naturaleza laboral en Venezuela. Sin embargo, en cumplimiento de tales fines, ambos mecanismos se emplean con técnicas particulares y propias de cada uno de estos, pues mientras el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias sirve de marco y sustento filosófico a la doctrina del levantamiento del velo corporativo en materia laboral y es utilizado por la autoridad laboral con el fin de mantener incólume la real naturaleza laboral de las relaciones de trabajo, fungiendo como enervador de aquellas prácticas patronales que mediante mecanismos de simulación y/o fraude pretenden provocar la desnaturalización del contenido laboral de las relaciones de trabajo; por su parte, la doctrina del levantamiento del velo corporativo se enfoca en el

desmontaje de aquellos andamiajes jurídicos que a *prima facie* parecieran encontrarse revestidos de cierta legalidad, pero lo que persiguen en su verdadero fin es la creación y el estímulo de ciertas situaciones de abuso perpetradas por los patronos en el uso de la personalidad jurídica y de las estructuras societarias, para evadir mediante simulación y/o fraude el cumplimiento de ciertas obligaciones, la evasión, o el desconocimiento de aquellos derechos y de ciertos beneficios de contenido laboral o relacionados a la seguridad social, que surgen a favor de los trabajadores con motivo de la relación de trabajo.

Complementando lo anterior, debemos destacar que esa estrecha relación presente entre el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, permite que ambos mecanismos cumplan un fin compartido, que a su vez se complementa, donde el primero de estos mecanismos sirve hasta de sustento y base filosófica para el segundo, encontrándose ambos enfocados y estrechamente vinculados como hemos dicho a lo largo del contenido de esta investigación, en garantizar el justo equilibrio en la distribución de los derechos y obligaciones que surgen entre las partes intervinientes en la relación de trabajo, con motivo del intercambio humano, entendiendo de igual manera que el bien económico que se genera de la prestación de servicios no es separable de la persona que lo presta, es decir, del trabajador, y es por ello que el ordenamiento jurídico debe garantizar ciertos derechos a la persona que lo presta.

Asimismo, cabe destacar que pese a que ambas instituciones representan pilares de modernidad y garantía en la progresividad y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, no por ello se justifica su implementación excesiva que podría culminar en abusiva por parte de la autoridad laboral, pues ello podría conllevar a la inobservancia y el menoscabo de los derechos que en contrapartida corresponden al sector patronal. Es por ello, que la autoridad laboral debe tener la cautela y ponderación debida para evitar que se produzca algún tipo de abuso de derecho al implementar mecanismos como la primacía de la realidad o la doctrina del levantamiento del velo corporativo, para el desmontaje de ese abuso de derecho que representa la implementación de formalismos o técnicas fraudulentas o el abuso de la personalidad jurídica societaria que de una forma u otra atente contra el

contenido laboral de la relación de trabajo y los derechos que yacen en favor del trabajador a raíz de ella. En efecto, la equidad y la justicia deben ser sin duda principios rectores imperantes que demarquen el desarrollo de toda relación de contenido laboral, la cual podrá sólo lograrse mediante la justa y equitativa distribución de aquellos derechos y obligaciones inherentes a las partes, las cuales bajo nuestra óptica son iguales ante la ley, pero dispares en cuanto al poder económico que implica la subordinación y la dependencia existente en dicha relación entre el prestador del servicio, es decir, el trabajador y su beneficiario, el empleador, pero no por ello, debe producirse un desbalance de empoderamiento de alguna de las partes en perjuicio de la otra, pues ello a la final se traducirá ciertamente en detrimento de la dignidad humana, afectando el progreso del proceso social del trabajo y la paz social, lo cual en conjunto permiten el desarrollo de una sociedad moderna y productiva.

Por tales motivos, ni el principio constitucional de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, ni la doctrina del levantamiento del velo corporativo, deben limitar su utilidad sólo a aquellas situaciones donde lo oculto es la relación de trabajo, sino que puede ser un instrumento eficaz para otras donde lo aparente son precisamente las notas de laboralidad. Este criterio podría resultar de neoliberal para quienes tienen la concepción tradicional y ortodoxa de sostener lo contrario, y considerar que el Derecho del Trabajo es un derecho compensatorio que persigue igualar al trabajador frente al patrono, por lo que únicamente debe su protección al trabajo y los derechos del trabajador; sin embargo, no se trata de ser neoliberal o marxista, sino en buscar un equilibrio que conduzca en beneficio de la actividad laboral que definitivamente debe ser el centro de enfoque de la legislación que promueva su tutela, pues al fomentar y proteger el trabajo o la actividad laboral y procurar en ella garantizar la equidad y el justo equilibrio en los derechos y deberes de las partes que ella involucra, entonces estamos automáticamente generando el bienestar social del trabajador, su desarrollo profesional, económico, personal y ético, pero a su vez, estaríamos fomentando el progreso económico del sector empresarial, el cual debe considerarse parte integrante y esencial en la relación de trabajo, digna de protección y fomento por la actuación tutelar del Estado, lo cual de manera global conduce al desarrollo social y al progreso económico sostenido de la sociedad.

De allí que, una excesiva protección dirigida a favorecer a una de las partes generaría impunidad y desvalorización del real significado de esa protección que brinda el ordenamiento jurídico, lo cual puede culminar en el abuso del derecho por parte del sujeto protegido, quien se acostumbra a abusar de su posición si mayor consecuencia que su protección, lo cual es una patente de curso para desvirtuar el trabajo como hecho social y el fin que debe cumplir en la sociedad que no es otro sino el desarrollo económico y social sostenido y progresivo de las partes involucradas, trabajador y empleador. La dignificación de ellos producto de su crecimiento y desarrollo. Por lo tanto, cabe al menos insistir en que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo imperen ambos como principios rector del Derecho del Trabajo, siendo referenciales para quienes tienen la invaluable misión de impartir la justicia laboral, motivo por el cual resulta completamente válido sostener que puedan ser empleados no solo para aquellos casos mencionados previamente, donde el fraude a la ley es cometido por iniciativa patronal en perjuicio del trabajador, sino también, para desmontar aquellos supuestos carentes de naturaleza laboral, donde quien se autodenomina como trabajador, por vía de fraude a la ley y engaño pretende un enriquecimiento sin causa de quien califica como su empleador, ello con la finalidad de obtener ilícitamente el reconocimiento derechos y el otorgamiento de beneficios laborales y/o de la seguridad social que corresponden, pues en la realidad de los hechos lo existente es una relación ajena a la laboral, y por ende, vacía de dicho contenido y de sus consecuencias jurídicas.

Es por ello que el operador de justicia laboral se encuentra llamado a orientar todas sus decisiones dentro de los siguientes postulados programáticos: los contemplados en los artículos 2, 5 y 11 de la LOPT, mediante los cuales se otorga a los jueces laborales la potestad para que éstos, conforme al principio de la Primacía de la realidad de los hechos sobre las apariencias o formas, indaguen y establezcan la verdad material de los hechos suscitados. En efecto, de conformidad con el artículo 2 de la LOPT, el juez laboral debe orientar su actividad jurisdiccional dándole prioridad a la realidad de los hechos, y para ello, está obligado a inquirir la verdad por todos los medios a su alcance, debiendo intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y dirección de una manera adecuada a la ley (art.5). Es así que la Primacía de la realidad sobre las formas apariencias

prevalece como un principio rector en el ámbito del Derecho del Trabajo y por ende conlleva a que sea utilizado frecuentemente por los jueces laborales como sustento filosófico para la implementación de la doctrina del levantamiento del velo corporativo y realizar su labor de impartir justicia, indagando y esclareciendo la verdad material de la relación jurídica decidida en el proceso.

Capítulo II. Relevancia y nivel influencia de ambos mecanismos como instrumentos de tutela para la protección de los derechos laborales en Venezuela.

El rol que cumplen en nuestra legislación del trabajo mecanismos de tutela como el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo en la protección de los derechos laborales surgidos entre las partes vinculadas a raíz de la relación de trabajo, es de notable significancia e influencia dado a la naturaleza del bien y del interés jurídico protegido. En este sentido, y teniendo en cuenta que el sistema jurídico laboral venezolano ostenta un carácter tutelar, su protección recae sobre las relaciones y situaciones surgidas del trabajo como hecho de magnitud social, tal y como lo dispone el artículo 89 de la CRBV, en concordancia con los artículos 1 y 18 de la vigente LOTTT, orientación similar a como se encontraba consagrado en el artículo 2 de la derogada LOT 1997. No obstante, tal protección también recae sobre las personas vinculadas a raíz de dichas relaciones, pero más específicamente respecto a la persona humana prestadora del servicio, es decir, el trabajador; ello a fin de equilibrar la desigualdad planteada en la relación de trabajo como consecuencia de la subordinación que implica una posición de debilidad económica del trabajador respecto a su empleador, la cual debe ser equilibrada, toda vez que del ejercicio subordinado y remunerado de la actividad laboral depende el sustento, el medio de vida, y la superación personal y profesional del trabajador, quien con su trabajo persigue lograr el goce de ciertos beneficios económicos y sociales que le son indispensables para el disfrute de una vida decorosa.

Bajo estas ideas, resulta pertinente revisar el doble contenido del trabajo, considerado como hecho económico o factor de producción, y a su vez como hecho social, demarcado por el orden público laboral, el principio protector y el carácter tuitivo de sus

normas, todo lo cual nos facilitará estimar la relevancia y el nivel de influencia que representan el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, como mecanismos instrumentales y de tutela para la protección de los derechos laborales en Venezuela.

a. El trabajo concebido como hecho social y hecho económico o factor de producción en la sociedad.

A los fines de sintetizar una visión actual respecto a la concepción del trabajo como hecho social y factor de producción o hecho económico en la sociedad, es preciso hacer un enfoque multidimensional repasando el contenido histórico, social, económico, político y jurídico del trabajo y la actividad laboral. En tal sentido, en su contexto histórico los orígenes del contenido social que define al trabajo en la actualidad como un hecho de magnitud social surgen del propio contenido filosófico de la concepción del Estado Social y Democrático de Derecho. Desde sus orígenes más remotos, y a lo largo del transcurso de la humanidad, se ha transitado por la idea del trabajo visto como hecho económico al hecho social, evolucionando del modelo de explotación esclavista y feudal, al capitalista de nuestros días, emergiendo en el siglo XVIII como imperativo frente al conflicto social que entrañó la conjunción de la Revolución Francesa con el liberalismo como fórmula ideológica del capitalismo como sistema económico y también de la Revolución Industrial. Con lo cual es a finales del siglo XX cuando se logra una transición de las actividades destinadas a satisfacer las necesidades de vida del trabajo como hecho económico en los modelos de dominación y explotación, al modelo social; entendiéndose que el trabajo es un elemento esencial de la naturaleza humana que representa una dimensión social y, por tanto, su contenido económico como medio o fuerza de producción se encuentra subordinado al contenido social que representa la dignidad del trabajador como ser humano (Suarez, 2008, p.p 107-135).

En Venezuela, la cláusula del Estado Social no es novedad, pues nuestro ordenamiento jurídico constitucional presenta un desarrollo al respecto, en el que ya para los años de 1947 y 1961 el Estado venezolano había asumido la forma implícita del Estado Social, ello con base en el principio de la justicia Social, el cual ha venido evolucionando

de manera progresiva hasta nuestros días con la vigencia de la CRBV, la cual declara en su artículo 2 que Venezuela es un Estado Social y Democrático de Derecho y de Justicia. Dicho lo anterior, y ubicados en el contexto histórico, con el propósito de precisar el contenido social de la noción del trabajo, podemos ubicarnos en su significado etimológico, el cual nos refiere de acuerdo con el diccionario de Derecho Laboral de Cabanellas (Cabanellas, 2001, p.p. 663-665) a la voz latina *trabs* (traba), porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre para la satisfacción de sus necesidades básicas, y con ello, la obtención de su subsistencia, lo cual le imprime esa función social que cumple y que justifica su permanencia a lo largo de la historia del derecho del trabajo, gozando de la tutela y protección del Estado. Por su parte, en lo que respecta a su contenido humano y social, el trabajo claramente representa un hecho humano y social debido a que quien realiza las tareas o labora es el ser humano, todo lo cual constituye una expresión de la vida humana asociada lo cual es influyente en las relaciones entre los seres humanos que constituyen la colectividad en la vida social, pues afecta por una parte al patrono y directamente al trabajador, a su grupo familiar, y siendo que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, entonces evidentemente su alcance es social. Por tal motivo, la legislación laboral en su objeto se encuentra direccionada para reconocer y otorgar su protección al trabajo como hecho social y principalmente a aquellas personas quienes ejercen de manera subordinada y por cuenta ajena la actividad laboral como medio de sustento para la satisfacción de sus necesidades básicas en la sociedad.

En cuanto al contenido económico, visto como factor de producción de bienes y servicios en la sociedad, el trabajo obviamente representa uno de los principales recursos de la economía, ya que supone la generación e intercambio de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas surgidas en la sociedad. Por tal motivo el trabajo destaca como una actividad productora y como uno de los principales elementos de los que dispone la empresa y el empresario como instrumento y factor de progreso, superación y desarrollo en la sociedad moderna, lo cual le ubica como una institución trascendente de modernidad y productividad, pero a su vez, como garantía de alto contenido para la paz y el equilibrio social.

En lo político, el contenido social del trabajo se desarrolla a través de las distintas acciones y políticas públicas que ejerce y desarrolla el Estado con la intermediación de sus autoridades administrativas y judiciales, es decir, mediante la Política Social del Estado, la cual se encuentra diseñada con la finalidad de satisfacer las diferentes necesidades y requerimientos de contenido social que demandan los diferentes factores que conforman la sociedad, para mantener el aparato productor, y asimismo, incrementar el bienestar de la población y garantizar la equidad y la justicia social en el devenir de las relaciones surgidas con ocasión del trabajo como hecho social. Así, podemos observar como en Venezuela el Estado interviene a través del Ejecutivo Nacional, por medio del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MINPPTRASS) para regular el aumento del Salario Mínimo, o para prorrogar la Inamovilidad laboral, como políticas dirigidas por el Estado para proteger el hecho social del trabajo y en tal sentido adaptar medidas que sean consideradas para garantizar el empleo, la estabilidad y el salario de los trabajadores.

En su enfoque jurídico, el trabajo es concebido como aquella prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Por tanto, para referirnos al trabajo en el ámbito estrictamente jurídico, se requiere la situación de obligatoriedad libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar un sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares (Cabanellas, 2001, p.p. 663-665). En este sentido tenemos que el trabajo va a comprender la prestación realizada por el prestador del servicio a otra persona natural o jurídica quien se beneficia de dicha labor, bien sea mediante acuerdo de voluntades o contrato, a cambio de una remuneración de contenido económico.

En este contexto, el ordenamiento jurídico venezolano en su marco constitucional, fija sus bases sobre la concepción del Estado social y democrático de derecho, tal y como lo disponen sus artículos 2 y 3, para lo cual desde el Estado se promueven y garantizan aquellos valores superiores del ordenamiento jurídico como: la vida, la libertad, la justicia, la igualdad la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político, teniendo entre sus

fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad para lograr la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y el bienestar del pueblo. Asimismo, a nivel legal y reglamentario, nuestra legislación se ha adaptado a los lineamientos jurídicos universales, considerando el trabajo como hecho social, el cual conforme con lo dispuesto en el artículo 1 de la LOTTT gozan de la protección del Estado, y para ello, y en virtud del principio protector se han establecido una serie de principios fundamentales e informadores del derecho del trabajo, es decir, aquellas normas permanentes que constituyen las bases del ordenamiento jurídico laboral, entre los cuales debemos mencionar: la intangibilidad, la progresividad de los derechos, la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, la irrenunciabilidad de los derechos, la interpretación más favorable, la nulidad de actos inconstitucionales, la prohibición de la discriminación, y la prohibición del trabajo de adolescentes, cuando afecte su desarrollo integral. En efecto, estos principios forman parte de lo que la doctrina ha denominado como el “Constitucionalismo Social del Derecho del Trabajo”, el cual sirve de base y sustento tanto para la ley sustantiva como para la adjetiva laboral, reafirmando con ello todos los postulados de la justicia social, en sintonía con la declaración de Ginebra de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo queda clara la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente, así como que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad el progreso social y la erradicación de la pobreza, por lo que se confirma la necesidad de la promoción de políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas a fin de garantizar el equilibrio en las relaciones de trabajo (Iturraspe, 2001, p.p 77-78).

Siguiendo este orden de ideas, cabe al menos destacar que la noción del trabajo desde la perspectiva del hecho social busca mantener un equilibrio entre los tradicionales derechos individuales del ser humano que asegure los objetivos de la justicia y la paz social, evitando con ello la lucha de clases y la desprotección de los trabajadores, mediante una necesaria intervención del Estado, a fin de procurar y promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, resaltando los cuatro objetivos

estratégicos que enarbola la OIT, tal y como lo estableció en la Memoria del Director General en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, relativa al Trabajo Decente, siendo éstos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, subrayándose así el carácter fuertemente ético-valorativo que representa el hecho social del trabajo, el cual en su regulación jurídica se decanta por ir más allá de alcanzar la garantía básica de los derechos y beneficios económicos surgidos con ocasión de la relación de trabajo, pues es mucho más que un simple derecho de personas, con lo cual su tutela recae principalmente en el trabajo y la persona misma del trabajador quien es el eje de la relación jurídico laboral.

Como bien podemos observar, el derecho del trabajo en el transcurso de su evolución llegado a nuestros días ha tenido en gran parte como finalidad primordial la limitación progresiva que representa el poder unilateral del empleador en la relación jurídico laboral, ello en defensa y resguardo de quien presta un servicio por cuenta ajena y subordinada, es decir del trabajador, regulando la formación, desarrollo y terminación de la relación jurídica de trabajo, ello con el propósito de salvaguardar el trabajo y la dignidad humana del trabajador en la ejecución de sus labores, para lo cual, en sintonía con lo dispuesto por el vigente artículo 4 de la LOTTT, las autoridades administrativas y judiciales del trabajo en su condición de operadores de justicia, y en ejercicio de esa función de tutela que deviene por mandato imperativo constitucional, están encargadas de aplicar la legislación laboral y todos aquellos mecanismos y principios fundamentales informadores del derecho del trabajo a fin de garantizar el equilibrio en aquellas relaciones con contenido laboral, surgidas a raíz del hecho social del trabajo.

Podemos afirmar entonces que el trabajo como hecho social representa un factor determinante e influyente en el desarrollo integral de la sociedad moderna, en el entendido que involucra en lo individual a las partes integrantes de la relación laboral, y en un aspecto más colectivo, a la sociedad en sí misma, ya que el trabajo es la clave para la superación, el progreso, y el bienestar humano y económico. Por ello, resulta evidente la función social que cumple el trabajo y su incidencia en lo económico, jurídico y político dentro del contexto internacional, lo cual repercute en lo social y le ubica en una posición relevante

dentro del contexto de la sociedad y su desarrollo, sin quedar dudas que entre los principales objetivos del Estado se encuentra la búsqueda del bien común, de la justicia social y de la garantía del trabajo y preservación de los derechos humanos, pues para la existencia de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, es requisito necesario el desarrollo de la persona humana y el respeto a su dignidad, lo cual debe ser garantizado con la intermediación de la tutela del Estado a través de sus autoridades.

Conforme a los razonamientos previos y entendiendo el contenido económico y social del trabajo, entonces resulta suficientemente justificado su rango constitucional tal y como se encuentra contemplado en la CRBV, y su regulación legal, reglamentaria y aquella que ubicamos en el contexto internacional a través de los convenios debidamente suscritos y ratificados por Venezuela relativos a la materia, los cuales han permitido y simplificado el desarrollo de todo ese conjunto de principios rectores fundamentales y garantistas de los derechos de los laborales que permiten el ejercicio de la tutela que ejerce el Estado en virtud del principio protector, lo cual nos facilita igualmente comprender aquellas restricciones que, además de provenir del ordenamiento jurídico laboral propiamente dicho, hoy se derivan de los derechos humanos fundamentales, alcanzado una notable importancia tanto a nivel internacional como en Venezuela.

En efecto, resulta preciso resaltar que el trabajo como hecho social se encuentra eminentemente tutelado por el Estado como veremos más adelante, tanto a nivel del marco jurídico constitucional, legal, reglamentario y a través de aquellos instrumentos de rango internacional como los convenios de la OIT suscritos y ratificados por Venezuela. De allí, tenemos que la doctrina y la jurisprudencia social venezolana haya desarrollado con inspiración y fundamento en el principio protector del derecho del trabajo mecanismos de tutela como el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del velo corporativo, mediante los cuales se persigue proteger y tutelar los derechos laborales surgidos de la relación de trabajo para desmontar aquellas prácticas simulatorias o en fraude de ley que pretendan desconocer derechos y evadir obligaciones que recaigan en cabeza del empleador a favor de los trabajadores, desconociendo el contenido laboral de la relación de trabajo, y también, muy

especialmente, para desmontar aquellas prácticas fraudulentas que no vienen dadas por iniciativa patronal sino por el contrario, por quien pretende hacerse de la condición de trabajador que no ostenta, a fin de lograr indebidamente por esa vía la obtención de beneficios y derechos laborales, cuando la realidad es que el vínculo que le unió a quien señala como su patrono, no es laboral sino carente de esa naturaleza (Saturno Troccoli, 2009, p.p. 76-80).

b. El orden público laboral, y el carácter tuitivo de las normas de derecho del trabajo.

Uno de los rasgos definitorios y de mayor influencia para el derecho laboral viene demarcado por la condición de orden público, el carácter imperativo y tuitivo de sus normas, dirigidas para garantizar la justicia y la equidad en el devenir de las relaciones surgidas a raíz del trabajo, el cual como bien hemos mencionado a lo largo de la presente investigación se concibe como un hecho social, a tenor de lo dispuesto en los artículos 89 de la CRBV, 2 de la LOTTT. Sobre este particular, nuestro TSJ en SCS ha establecido que los principios y normas de derecho del trabajo constituyen una disciplina autónoma e independiente del resto de las ramas jurídicas, tal y como enunciaba el artículo 1 de la derogada LOT 1997, y como lo mantiene por igual el artículo 1 de la vigente LOTTT, al considerar al trabajo como un hecho social, es decir, influido por factores de orden ético, sociológico, psicológico y físico que necesita de normas de orden público que protejan el esfuerzo humano desplegado en el ejercicio de la actividad laboral, por lo que los jueces laborales, para la resolución de un caso determinado deben observar lo ordenado por el artículo 60 de la derogada LOT 1997, y el artículo 16 la vigente LOTTT, tal y como quedó debidamente sentado en decisión judicial a la que previamente hemos hecho referencia, relativa a la Sentencia N° 50, en el Expediente N°99-1026, de fecha 22 de marzo de 2001, relativa al caso de *María Auxiliadora Baptista vs. Super S., C.A.*, con ponencia del Magistrado Dr. Alfonso Valbuena Cordero, la cual ratificó la noción de orden público de las normas laborales.

En igual orientación se ha pronunciado la SPA de nuestro TSJ mediante la Sentencia N° 02762, en el Expediente N°16491, de fecha 20 de noviembre de 2001, relativa

al caso de *Félix Enrique Páez vs. Compañía Anónima nacional Teléfonos de Venezuela., C.A.N.T.V.*, con ponencia de la Magistrada Yolanda Jaimes Guerrero, conforme a la cual dispuso que “la relación laboral se concibe como un auténtico hecho social, las disposiciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de los derechos de rango social y, por ende, corresponde al Estado en sentido amplio velar por su cumplimiento, instaurando el sabio equilibrio entre las partes manifiestamente desiguales (patrono-operario), lo que arroja el carácter de orden público, comportando la irrenunciabilidad de los beneficios que las mismas otorgan al operario, y concibiéndose a la relación laboral como un auténtico hecho social, objeto de una indiscutible protección o tutoría.” En esta misma orientación, la SCS del TSJ en Sentencia N° 367, en el Expediente N° 00-261, de fecha 9 de agosto de 2000, relativa al caso de *Teresa Carrasquel vs. Hotel Prado S.R.L.*, con ponencia del Magistrado Dr. Omar Alfredo Mora Díaz, dispuso sobre el orden público de las disposiciones laborales lo siguiente: “*la Ley Orgánica del trabajo expresa en su artículo 10 (artículos 2 y 3 de la vigente LOTTT) que las disposiciones allí establecidas son de orden público. Siendo así y como lo ha señalado en jurisprudencia reiterada este Máximo Tribunal, dado el carácter de orden público de la Ley en referencia, la misma debe aplicarse a toda relación laboral siendo para los jueces de obligatorio cumplimiento todas las disposiciones allí contenidas.*”

Así de esta manera, encontramos que las disposiciones laborales tienen carácter de orden público y tal carácter se encuentra vinculado con el principio protector y el interés social que informan las normas contempladas en la legislación laboral. Por consiguiente, el orden público laboral constituye una limitante, pues fija el marco al cual tiene que ajustarse la voluntad de las partes, y esa limitante confiere el carácter imperativo a la normativa laboral, derivándose así el resto de los mecanismos de tutela y principios informadores del derecho laboral, los cuales se encuentran plenamente identificados en los artículos 2, 3, 18, 20, 21, 22, 23 y 24 de la vigente LOTTT, como se contemplaba en el derogado artículo 10 LOT 1997, y son a saber: la justicia social y la solidaridad, el principio de territorialidad, el principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, el principio de irrenunciabilidad, el principio *in dubio pro operario* o de la norma más favorable, la

nulidad de toda medida o acto del patrono contrario a la CRBV o de aquellas que menoscaben el derecho de igualdad ante la ley, la vigencia inmediata de las leyes laborales, y la prohibición del trabajo de adolescentes en aquellas actividades que menoscaben su desarrollo integral.

En el ámbito del derecho Internacional, es preciso destacar que el principio protector del Derecho del Trabajo se encuentra reconocido en los artículos 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada en la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 y en la Parte III (artículos 6 al 11) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclamados por la misma Asamblea el 16 de diciembre de 1966, y que entro en vigor el 3 de enero de 1976, estableciendo que para lograr la efectividad en la garantía del derecho al trabajo, los Estados deben orientar sus programas, normas y técnicas para conseguir el desarrollo económico, social y cultural constante en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. De igual manera, en el marco interamericano, se reconoce en los artículos XIV, XV y XVI de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948); en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1961), al igual que en los artículos 6,7,8 y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el Protocolo de San Salvador) que entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999, al producirse la décimo primera ratificación de los países miembros conforme al artículo 21.3 del protocolo (Saturno Troccoli, 2009, p.p. 76-80).

En lo referente a la Organización Internacional del trabajo, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo (2006) tal y como dispone su punto 1.4 b) consagra el principio protectorio al disponer que: *“existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”*. Visto de esta manera, el principio protector establece un mandato

que va dirigido al legislador a fin de incorporar al ordenamiento jurídico aquellos principios fundamentales e informadores del derecho del trabajo, así como aquellas instituciones que aseguren la materialización del objeto del derecho del trabajo, dirigido por una parte, a la protección del trabajo concebido como hecho económico-factor de producción, y como hecho colectivo de magnitud social; pero a su vez, dirigido igualmente a la protección del trabajador en su dignidad humana, buscando con ello suplir las deficiencias y equilibrar las desigualdades que puedan plantearse en el devenir de la relación jurídico laboral.

Así podemos afirmar que el principio protector es el más significativo del derecho laboral, diferenciándolo del resto de las ramas jurídicas que plantean el principio de igualdad jurídica típico del derecho privado, en el entendido que el orden público y el carácter imperativo de sus normas, ejercen una función tuitiva que limita la autonomía de la voluntad de las partes, la cual evidentemente se encuentra sujeta y limitada al marco de los derechos y garantías que surgen del mero perfeccionamiento de la relación laboral, lo cual impide cualquier facultad potestativa de las partes para contradecirla, siendo nula cualquier tipo de alteración que pudiere resultar contraria a los principios fundamentales e informadores del derecho laboral consagrados en el 89 de la CRBV, en concordancia con los artículos 9 del RLOT 2006 y 18 de la LOTT, salvo la excepción de que las modificaciones otorguen mayores y mejores beneficios a los trabajadores de los legalmente previstos. Por tanto, partiendo del mandato constitucional que inspira nuestra legislación laboral, resulta imperioso la protección y el estímulo por parte del Estado de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, ya que mediante ellas se facilita la obtención de formas eficaces para las soluciones a las necesidades colectivas en la sociedad, y con ello se logra precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, y todo ello repercute de una manera positiva en el desarrollo económico y productivo de las partes intervinientes y vinculadas a raíz de las relaciones de trabajo, es decir, el patrono y sus trabajadores, garantizando así un clima sostenido de progreso y paz social que permita elevar el nivel y la calidad de vida en la sociedad.

En virtud de todo anteriormente expuesto, queda suficientemente claro que nuestro ordenamiento jurídico laboral conforme al principio protector que informa al derecho de

trabajo, facilita el desarrollo de mecanismos de tutela como el principio de la primacía de la realidad y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, los cuales sin dudas representan una notable e influyente relevancia para el derecho del trabajo venezolano como mecanismos de tutela de los derechos laborales como pilares de modernidad para el ejercicio del equilibrio y promoción por parte del Estado, de relaciones estables y adecuadas surgidas con ocasión del hecho social del trabajo, de los cuales dispone la autoridad administrativa y judicial laboral al momento de administrar justicia, enervando cualquier práctica simulatoria o fraudulenta que persiga la desnaturalización del contenido laboral de las relaciones de trabajo, con fines no sólo evasivos de aquellas obligaciones que nacen del contrato de trabajo, sino que pudiesen pretender de igual manera, asegurar la improcedencia de sanciones derivadas de su efectivo incumplimiento. También, ambos mecanismo son válidos para ser empleados para desmontar aquellas relaciones vacías de sustento laboral, en aquellos casos donde sujetos que se atribuyen condición de trabajador no la ostentan y pretenden bajo mecanismos fraudulentos hacerse acreedores sin causa de derechos que no le corresponden. Es así como ambos mecanismos permiten asegurar la consecución del objeto propio del Derecho del Trabajo el cual se encuentra dirigido a la búsqueda del bien común, de la justicia social y de la garantía del trabajo y preservación de los derechos humanos en el contexto de lo que entendemos como un Estado de justicia social, evitando así que se frustre la “intención del legislador” en perjuicio de los trabajadores. En efecto, para la existencia de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, es requisito necesario el desarrollo de la persona humana y el respeto a su dignidad, el cual debe ser garantizado por el ejercicio de la tutela del Estado con la intermediación de sus autoridades (Carballo Mena, 2001, p.p. 169-191).

Capítulo III. Límites del alcance en la aplicación práctica de ambas instituciones por la autoridad laboral en la en ámbito del derecho del trabajo venezolano.

Al referirnos a los límites que determinan el alcance en la aplicación práctica por parte de la autoridad laboral, de aquellos mecanismos instrumentales para la tutela de los derechos laborales en Venezuela, como lo son el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, resulta importante mencionar, como ya hemos aclarado previamente, que si

bien ambos mecanismos surgen en función del mandato constitucional de tutela que ejerce el Estado en virtud del principio protectorio que rige al derecho del trabajo *ex* artículo 89 CRBV, cuyo principal objeto se centra en la protección del hecho social del trabajo y del trabajador en su dignidad como persona humana, quien representa al débil económico de la relación laboral; ello no impide que ambos mecanismos sean condicionados por el propio ordenamiento jurídico, y por consiguiente, en su aplicación práctica, para lo cual, la autoridad laboral encargada de administrar justicia estará sujeta a ciertos límites explícitos o no en su ejercicio, los cuales a su vez, tienen cabida y vendrán determinados en contrapartida por otras garantías y derechos fundamentales que entran en juego en el ámbito de la relación laboral, siendo asociados a la persona jurídica del patrón, facilitando con ello, la consecución de la justicia, la equidad, y la seguridad jurídica, que debe imperar en el devenir de las relaciones de trabajo.

En otras palabras, podemos decir que ambos mecanismos en su fin tutelar que ejercen respecto al trabajo visto como hecho social y derecho humano, jamás ostentan un alcance absoluto o ilimitado, y en su ejercicio, la autoridad laboral debe ajustarse al principio de legalidad que predica el Estado de Derecho, es decir, a la supremacía del imperio de la ley, tal y como lo establece el artículo 2 de la CRBV, lo cual se materializa mediante el principio de supremacía constitucional fijado por el artículo 7 *eiusdem*. En tal sentido, la autoridad administrativa y/o judicial del trabajo encuentra ciertas fronteras que controlan y demarcan la aplicación de mecanismos como el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo mediante criterios de justicia, equidad y seguridad jurídica, imperantes en el marco del Estado de Derecho, teniendo en contrapeso otros derechos y garantías fundamentales distintas a las que asisten al trabajador, presentes y asociadas al patrono, y que surgen en el devenir y desarrollo de la relación de trabajo, los cuales deben ser tomadas en consideración al momento de implementar su aplicación, pues lo adverso implicaría una distorsión que podría desnaturalizar y alejarles de su objeto real de tutela, transformándoles contrariamente en prerrogativas despóticas típicas, con rasgos ilícitos o abusivos, los cuales en vez de estimular y procurar la equidad y justicia en las relaciones de trabajo, por el

contrario, podrían convertirse en instrumentos promotores de arbitrariedad, desigualdad y desequilibrio, resultando en consecuencia ilegítima su aplicación.

Complementando las ideas previas, y partiendo de la idea que el Estado de derecho y la seguridad jurídica representan garantías significativas en lo atinente a los límites en la aplicación objetiva del ejercicio de la tutela del hecho social del trabajo por parte de la autoridad administrativa y/o judicial laboral, mediante mecanismos como el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, es por lo que los sujetos vinculados con ocasión de la relación de trabajo, deben tener claro en cada momento cuáles son sus derechos y obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de las autoridades del Estado, en este caso, aquellas encargadas de regular y administrar justicia en la materia laboral, pueda causarles perjuicio de ningún tipo, sino por el contrario sea el imperio del derecho o de la ley lo que demarque la protección de los derechos del trabajador y del patrono vinculados a raíz de la relación de trabajo. Por consiguiente, debe ponderar la prudencia y el equilibrio por parte del operador de justicia laboral al momento de implementar dichos mecanismos de tutela, para lo cual, al momento de resolver su aplicación para cada caso concreto, la autoridad laboral debe tomar en consideración y como limitante el marco legal que contempla el ordenamiento jurídico en materia laboral, ya sea a nivel constitucional, legal o sub-legal, así como aquellos principios que pudieran resultar afectados con la aplicación de ambos mecanismos de tutela, entre los cuales podríamos mencionar el principio que rige el derecho societario y a las sociedades de comercio relativo a la personalidad jurídica societaria, así como aquellos derechos fundamentales que en contraparte asisten al patrono, como lo serían la libertad de empresa, la libertad de asociación, la libertad económica, y otros derechos fundamentales y garantías propias del proceso, que por igual deben ser tomadas con consideración por la autoridad laboral oportunamente al momento aplicación, con lo cual, definitivamente podemos afirmar que no se trata de mecanismos tutelares omnipotentes ni ilimitados.

Sobre la base de las consideraciones previas, es oportuno destacar que hasta data reciente, nuestra legislación laboral no había incorporado formalmente en nuestro

ordenamiento jurídico normas específicas tendentes a desestimular y reprimir las conductas simulatorias o fraudulentas en el ámbito de las relaciones laborales. En efecto, no es sino hasta la vigencia de la derogada LOT 1997 que podíamos identificar algunos mecanismos propios del Derecho del Trabajo mediante los cuales se pretendía hacer frente a los actos simulatorios o fraudulentos, pudiendo mencionar entre ellos los siguientes:

a) El principio de la irrenunciabilidad de las normas laborales que benefician al trabajador, conforme al cual en ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores. Este principio se fundamenta en el carácter de orden público de las normas protectoras del Derecho del Trabajo, razón por la cual carecen de validez todas aquellas estipulaciones mediante las cuales el trabajador admite prestar servicios en condiciones menos favorables a las establecidas en la normativa vigente, de fuente estática o derivada de la autonomía de la voluntad.

b) El principio de primacía de la realidad, conforme al cual, en las relaciones laborales prevalecerán la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y de la seguridad social, siendo nulas todas aquellas medidas, actos, actuaciones, formulas y convenios adoptados por el patrono en fraude a la ley, así como aquellas desinadas a simular relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones. En tales casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les corresponda a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo. En tal sentido, el principio de la primacía de la realidad implica entre otras cosas, que toda prestación personal de servicios por cuenta ajena y bajo condiciones de dependencia que tenga como contraprestación el pago de un salario, será siempre de naturaleza laboral, con independencia de la denominación que le hayan atribuido las partes al contrato.

c) La presunción del carácter laboral de la prestación de servicios personales, conforme al cual, se presume la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba, de modo que cuando corresponda al trabajador probar la

relación de trabajo, éste gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal. Es decir, en materia laboral, una vez probada la prestación personal de servicio (hecho conocido), se presume la existencia de una relación de trabajo (hecho presunto), y dicha presunción constituye una de tipo *iuris tantum*, por lo que una vez probada por el demandante la prestación personal de servicios, se presumirá que la relación es de trabajo, pero el presunto empleador podrá desvirtuarla si demuestra que la relación que vinculó a las partes fue un contrato de prestación de servicios de naturaleza no laboral. Todos estos principios, mencionados previamente, constituirían las manifestaciones del principio protectorio que informa en su integridad al Derecho del Trabajo, al igual que el principio de conservación del contrato o relación de trabajo, el principio de gratuidad de los procedimientos laborales en sede administrativa o judicial, etc. (Carballo Mena, 2001, p.p. 169-191).

De esta manera, tenemos que en lo específicamente referido al principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, como mecanismos de tutela de los derechos laborales, ambos han sido incorporados a nuestro ordenamiento jurídico por vía de desarrollo de la doctrina jurisprudencial de nuestros tribunales, y claro está, que si bien no existe una regulación normativa específica y expresa que determine con exactitud y de manera tasada aquellos criterios formales que debe seguir la autoridad laboral para su aplicación a un caso concreto, lo cierto es que la normativa laboral ha fijado como base fundamental que en todas las relaciones de trabajo prevalecerá la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación de la materia del trabajo y de la seguridad social, con el objeto de desmontar y declarar nulas todas aquellas medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono en fraude a la ley o de manera engañosa, destinados a simular relaciones de otro tipo de naturaleza distinta a la laboral para precarizar sus condiciones reales, ello conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ta numeral 4to, y en el artículo 89.1 de la CRBV, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 18.3, y 22 de la LOTTT, así como en los artículos 2 de la LOPT y en el artículo 9 c) del RLOT vigente.

Cabe agregar, que pese a no existir una normativa legal expresa, sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia abundante de nuestros tribunales del trabajo con base en los preceptos y principios informadores del Derecho del Trabajo, han establecido parámetros que nos permiten diferenciar entre “aquellas prestaciones de servicio efectuadas en el marco de la laboralidad”, de “aquellas otras que se ejecutan fuera de sus fronteras”, para lo cual la autoridad laboral al momento de aplicar el principio de la primacía de la realidad, deberá constatar con objetividad aquellos hechos que caracterizaron a la relación cuya laboralidad se pretenda establecer, garantizando la seguridad jurídica, para lo cual el operador de justicia debe atenerse en su juicio a criterios objetivos donde prevalezcan y sean respetados todos los derechos y garantías procesales mínimos ex artículo 49 CRBV, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, permitiendo a las partes la oportunidad de ser oídas y de hacer valer sus pretensiones frente al operador de justicia laboral al momento alegar la laboralidad de la relación, o por el contrario de pretender demostrar o desvirtuar dicho contenido. Para ello, regirá como bien hemos mencionado la realidad cierta de los hechos para determinar o no la existencia de una relación laboral, quedando el operador de justicia sujeto a decidir un caso concreto, conforme a lo que las partes realmente hayan demostrado durante el proceso, mediante las técnicas procesales probatorias debidas, y para ello, deberá tomar en consideración los siguientes parámetros formales y determinantes que se indican a continuación:

- **La Prestación Personal de Servicios** o el desempeño de una labor para con otro quien lo reciba, o por cuenta ajena, junto con el carácter personalísimo o “*intuitio personae*”, son rasgos típicos y esenciales del contrato de trabajo, los cuales se nos presentan como indicios para determinar cuándo nos encontramos o no, ante una relación de naturaleza laboral;

- **La Subordinación o Dependencia**, fundamental de la obligación de trabajar por cuenta ajena, y a su vez, entraña la limitación convencional de la libertad del trabajador para ejercer, para sí o para otro, cualquier actividad distinta de la pactada con su patrono durante la vigencia de su contrato. Se refiere a la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien, y en un sentido jurídico, tiene que ver con *aquel estado de limitación de la*

autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones en razón de su contrato, y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa, y admite tres manifestaciones, es decir, la subordinación o dependencia puede ser de tipo jurídica, económica y técnica; En tal sentido, cuando nos referimos a la subordinación o dependencia debemos estar claros que tal y como etimológicamente refiere el significado de dicha palabra, la subordinación se traduce en la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien”.

En un sentido jurídico, entendemos por subordinación como refiere el autor Alfonso Guzmán, a ese deber de sometimiento de una persona a la voluntad de otra persona por un tiempo determinado y bajo el marco legal que surge de la relación jurídico-laboral; es decir, puede ser entendida como el sometimiento de quien presta el servicio a la voluntad de quien lo recibe, lo que se manifiesta en cierto poder de dirección, vigilancia, orden y disciplina, y en el deber correlativo de obediencia. En lo que respecta a la subordinación de tipo técnica, entendemos que quien presta el servicio se encuentra supeditado al patrono, que es quien da las instrucciones e impone las directrices o los parámetros de cómo debe ser realizado el trabajo y las labores a ser ejecutadas por el prestador del servicio. Por otra parte la subordinación económica, implica que quien presta el servicio se encuentre en una situación de dependencia frente a quien se beneficia de dicha prestación, toda vez que la contraprestación de carácter remunerativo que percibe el prestador del servicio representa su fuente de sustento e ingreso y de ello depende para su estabilidad, calidad de vida, y sustento de su familia.

- **La Ajenidad**, Respecto a la ajenidad como rasgo definitorio del contenido laboral de la relación de trabajo, es preciso señalar que el mismo ha sido objeto de una considerable evolución, hasta el punto que pareciera haber sido eliminado del marco legal que contempla la vigente LOTTT. Debemos destacar que hasta la vigencia de la derogada LOT 1997, la ajenidad ha sido tomada como rasgo definitorio para la determinación del contenido laboral de una relación de trabajo, encontrando su precedente más antiguo en las definiciones de empleado y obrero contemplados en el Reglamento de las disposiciones de

la Ley del Trabajo, sobre Riesgos Profesionales del 13 de agosto de 1928, pasando posteriormente por la Ley del Trabajo de 1936, y el Reglamento de la Ley del Trabajo del 31 de diciembre de 1973, siendo reproducido por la LOT de 1990 y de 1997, al concebir al trabajador como la persona que presta un servicio por cuenta del patrono quien en su condición de titular de los medios de producción, concentra el poder de organización y disciplina del proceso productivo o de la actividad en la que el trabajador se incorpora, siendo entonces el patrono evidentemente bajo esta concepción, quien asume los réditos o frutos y por supuesto los riesgos que implica la actividad.

Por consiguiente, rasgo de la “ajenidad” comenzó a ser destacado por nuestra doctrina a partir del año 2001, como consecuencia del estudio de variadas decisiones judiciales emanadas de la SCS del TSJ que resolvieron casos de fraude y simulación de relaciones de trabajo, entendiendo que su noción se encontraba condicionada al valor jurídico y práctico que se le atribuya como elemento complementario de la dependencia o, pudiese ser más bien, como sustitutivo de ésta, por ser considerado adaptable a las nuevas situaciones jurídicas, económicas y sociales, originadas por la expansión de los mercados y la influencia de la tecnología en el desarrollo de la empresa, siendo entendida en materia laboral como esa “cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición al trabajo autónomo o por cuenta propia”, es decir, “...dicho de una persona que trabaja como asalariada...” (Carballo, 2016, pp.53-63).

Dicho lo anterior, como mencionan los autores Villasmil Prieto y Carballo Mena, debemos señalar que al menos hasta la entrada en vigencia de la LOTTT en mayo de 2012, se concebía tres tipos de manifestaciones básicas de la ajenidad, siendo éstas:

- **Ajenidad en la renta o en los frutos del trabajo:** Los frutos, la renta o el producto del trabajo corresponde al patrono o al empleador directamente pese al derecho a la participación que se le reconoce a los trabajadores anualmente conforme lo previsto en el artículo 131 y 132 de la LOTTT.
- **Ajenidad en los riesgos del negocio:** Como el proceso productivo se encuentra organizado por el empleador o patrono, en ese mismo sentido, todo lo referente a los

riesgos en los medios o en el negocio son soportados por éste y en nada afectan al trabajador.

- **Ajenidad en la ordenación de los factores de producción:** La ajenidad en este orden hace referencia a que el empleador o patrono tiene plena libertad de mando en los recursos humanos a su disposición y ello implica el deber de obediencia de trabajador, cuyo título jurídico se sustenta efectivamente en el contrato de trabajo.

Ante la situación planteada, debemos reiterar que bajo el marco jurídico de la vigente LOTTT que comenzó a regir a partir de mayo de 2012, se suprimió la ajenidad como elemento determinante del contenido laboral de la relación de trabajo, al ser omitido del contenido textual del artículo 35 que nos define el concepto de trabajador. Compartimos el criterio que sostienen autores como Cesar A. Carballo Mena, al considerar que dicha supresión puede estar sustentada en razones ideológicas, ya que como podemos observar del texto de la vigente LOTTT pareciera cuestionarse los poderes patronales fundados en la titularidad de los medios de producción y como consecuencia de ello, la apropiación de los frutos o réditos que puedan ser generados por la actividad empresarial en favor del patrono, y ello podemos observarlo con claridad en el contenido de dicho cuerpo normativo en los artículos 80 al 82, al ser eliminada la titularidad por parte del patrono de las invenciones o mejoras que se obtengan de la actividad de los trabajadores que hayan sido contratados para tales fines o cuando las facilidades empresariales hayan sido determinantes, siendo traspasada y atribuida dicha titularidad en el ámbito privado al trabajador que produjo la invención o la mejora, o considerarlas de dominio público cuando se produzcan en el ámbito del sector público o hayan sido financiadas con fondos públicos, sin que ello implique un perjuicio a los derechos morales de su autor, tal y como se encuentra concebido en los artículos 320 y siguientes de la LOTTT (Carballo, 2016, p.61).

Abonando la fundamentación doctrinaria y legal previamente expuesta, que nos demarca las directrices para determinar la existencia del contenido de una relación jurídico-laboral en el marco del ordenamiento jurídico venezolano, es importante hacer referencia y mencionar el criterio actual que ha sostenido nuestra SCS del TSJ, el cual complementa los elementos identificatorios de las relaciones de trabajo. Así pues, nuestro máximo tribunal

de justicia ha reconocido pasar por una profunda revisión respecto a la importancia en la determinación de los elementos que nos permiten diferenciar entre “aquellas prestaciones de servicio efectuadas en el marco de la laboralidad”, de “aquellas otras que se ejecutan fuera de sus fronteras”, tal como dejo claramente sentado en sentencia de fecha 13 de agosto de 2002 en el Caso: *Mireya Beatriz Orta de Silva vs. La Federación Nacional de la Docencia-Colegio de Profesores de Venezuela FENAPRODO CPV*, de la cual podemos hacer las siguientes conclusiones en lo que respecta a los criterios que debe aplicar el ente administrativo o jurisdiccional del trabajo al momento de aplicar el principio de la primacía de la realidad para determinar la existencia o no, de una relación de contenido laboral.

Conforme a la decisión en referencia, tenemos que para determinar aquellas zonas grises o las fronteras del derecho del trabajo, al momento de identificar y diferenciar una relación de trabajo de cualquier otra de distinta naturaleza, se incorporan al Test de Laboralidad antes mencionado, la subordinación o dependencia, sumando otros criterios que fueron propuestos en el proyecto de Recomendación sobre el Trabajo en Régimen de Subcontratación, que la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo examinó en 1997 y 1998, y por su puesto todo ello debe encontrarse adaptado al marco de la vigente LOTTT, donde se suprime el rasgo de la ajenidad y se mantienen los elementos del carácter de la prestación personal de los servicios. Entre los criterios adicionales que nos referimos y que deben incorporarse al test de laboralidad, podemos mencionar aquellos que Broinsten textualmente comenta (Broinsten 2002, p.p. 20-22) los cuales son:

- **Forma de determinar el trabajo:** este criterio tiene que ver con el nivel o el grado de precisión del objeto de los servicios personales que deben ser ejecutados, y debe resultar inversamente proporcional a la intensidad del poder de dirección de quien se beneficia del servicio (Carballo, 2016, p.61). Se puede afirmar que este criterio será de gran utilidad cuando las tareas a realizar en virtud del contrato no han sido determinadas, o la determinación es muy imprecisa. Esto puede hacer presumir que el objeto real del contrato ha sido la prestación de trabajo en general y no la de un trabajo en particular.

- **Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo:** este rasgo es muy típico de una relación de contenido laboral, pues el cumplimiento de un horario y condiciones de trabajo permite hacer la idea de que el prestador de los servicios se encuentra bajo el poder de organización, dirección y disciplina del proceso productivo donde se ejecutan las labores, el cual evidentemente pertenece a quien se beneficia de dicha prestación. Evidentemente, si los horarios reales de trabajo se asemejan a lo que sería una jornada laboral, según lo dispuesto por la legislación laboral, es muy posible que se tratará de una verdadera relación de trabajo.

Así de esta manera y con ocasión de la aplicación del test de laboralidad, se ha considerado como indicio relevante para calificar de laboral o enervar dicha naturaleza, el horario estipulado por el beneficiario del servicio durante el cual se produce dicha prestación. En tal sentido, tenemos que cuando el prestador del servicio por circunstancias vinculadas a la organización impuesta por el beneficiario no tenga la libertad de abandonar el lugar donde presta dichos servicios, y dichos servicios sean prestados en las sedes y oficinas del beneficiario, entonces se considerará que el prestador se encuentra cumpliendo muy probablemente una jornada de trabajo impuesta por su patrono, y que por ende, ello indica la presunción laboral del vínculo conforme a la normativa legal vigente de los artículos 168 y 169 LOTTT. En este sentido se ha pronunciado la SCS del TSJ en varias decisiones, entre las cuales podemos destacar la N° 717 del 10 de abril de 2007; y más recientemente la N° 1.844 del 5 de diciembre de 2014). Por argumento en contrario, la falta de un horario de trabajo, representará un indicio para desvirtuar el contenido laboral de una prestación personal de servicios. En este sentido se pueden destacar también decisiones varias de nuestra SCS del TSJ, entre las cuales podemos mencionar las siguientes: N°20 del 31 de enero de 2007, N°1.537 del 16 de julio de 2007, y más recientemente la N° 738 del 11 de agosto de 2015.

A modo de resumen, resulta importante destacar que la imposición de un lugar y tiempo para la ejecución de los servicios, se configura como un rasgo relevante y definitorio del elemento de dependencia típico y característico de la condición laboral del vínculo, toda vez que el prestador del servicio se encuentra sujeto a una restricción de lugar y tiempo que controla el beneficiario de ese servicio, y ello encuadra dentro del poder

patronal de dirección, vigilancia y disciplina de la prestación del servicio, aspecto característico del trabajo por cuenta ajena, es decir, laboral.

- **Forma de efectuarse el pago:** este al igual que los anteriores, es un rasgo importante que determina un indicio significativo para calificar de laboral una prestación de servicios, ya que un aspecto típico de la relación de trabajo, es el pago de la remuneración a intervalos regulares, es decir, su cuantía y periodicidad en el tiempo. Si así sucede en los hechos es muy posible que la relación sea de naturaleza laboral. En este sentido se ha pronunciado nuestra SCS del TSJ en sentencia N° 1.844 del 5 de diciembre de 2014, así como también lo ha hecho el Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda, en sentencia del 6 de mayo de 2008, en el caso de: *Alí Monasterios vs. Constructora Vialpa, S.A.*, la cual ha sido citada por la SCS del TSJ mediante sentencia N° 900 del 2 de junio de 2009.

- **Trabajo personal, supervisión y control disciplinario:** el carácter personal de los servicios no debe ser considerado como un simple indicio, por el contrario, si se configura junto con el carácter productivo y la dependencia, nos encontraremos inequívocamente ante la existencia de una relación de trabajo, ello conforme lo dispuesto por el artículo 55 de la LOTTT. En efecto, debemos reiterar que el carácter personal de la prestación de los servicios en favor de su beneficiario activa automáticamente la presunción de laboralidad conforme lo dispuesto en el artículo 53 eiusdem (Carballo, 2016, p.61).

Como bien se ha mencionado a este punto, la dependencia o la subordinación implican el poder de mando o supervisión manifestados mediante el control disciplinario, de dirección y vigilancia que ejerce el patrono sobre el trabajador. Por tanto, al configurarse ese poder de dirección, supervisión, vigilancia y control disciplinario que ejerce el beneficiario de la prestación del servicio sobre el prestador, ello es un indicativo serio de que estamos muy probablemente ante la presencia de una relación de naturaleza laboral, tal y como lo ha sostenido la SCS de nuestro TSJ en diversas decisiones, entre las cuales podemos hacer referencia a las siguientes sentencias: N° 1.443 del 13 de octubre de 2014, y N° 401 del 8 de abril de 2014).

- **Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinarias:** sobre este indicador, debemos mencionar que a menudo quien presta sus servicios por cuenta ajena no tiene capacidad financiera, ni posee las herramientas, materiales o maquinaria necesaria para su ejecución, teniendo en cuenta que le son suministrados por la empresa usuaria. En tal virtud, representa un importante indicador a favor de la existencia de una relación de trabajo, el hecho que el beneficiario de los servicios suministre los instrumentos y herramientas para la ejecución de sus labores al prestador del servicio, pudiendo tratarse tanto de materias primas, herramientas, facilidades locativas y demás elementos materiales necesarios para el cumplimiento en la ejecución y la producción de los bienes y servicios. En este sentido, se ha pronunciado nuestro TSJ en SCS en sentencia N° 401 del 8 de abril de 2014. Sin embargo, hay que aclarar, que a veces pueden suceder situaciones engañosas de simulación, donde quien realmente representa al patrono, pretende ocultar dicha condición mediante el refinamiento de entregar el equipo al trabajador, bajo una fórmula de leasing o similar, siendo así que su propietario real es la empresa en cuyo beneficio la persona que con ella ha contratado trabaja a menudo con exclusividad. No obstante, como ya hemos mencionado, en estos casos priva la primacía de la realidad de los hechos y si se logran demostrar los elementos típicos de suministro de herramientas, materiales y maquinarias para la prestación del servicio, entonces muy posiblemente podamos lograr calificar como laboral la prestación de servicios que ostente dichos elementos.

- **Otros:** cabe destacar que se han fijado también otros indicadores de dependencia que no resultan menos importantes que los anteriores, y que se refieren:

- **A la asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta el trabajo o presta el servicio:** este indicador hace referencia de que no es un rasgo típico de laboralidad la asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta o presta el servicio. Por consiguiente, no existen riesgos financieros para el trabajador, tal y como ha quedado declarado en el párrafo 13.b de la Recomendación 198 de la OIT. Bajo el actual régimen de la vigente LOTTT como no aparece consagrado el elemento ajenidad como presupuesto de la existencia de la relación de trabajo, entonces la asunción de pérdidas o ganancias debe asociarse al elemento dependencia o subordinación, pudiendo concluir con la afirmación de que aquel quien soporte los riesgos del proceso productivo o de

explotación, al igual que quien aporte los elementos y herramientas de trabajo, lo estará haciendo por cuenta propia, desmarcándose de una relación de trabajo (Carballo, 2016, p.p. 128-129).

- **A la regularidad de su trabajo, si es ocasional no existirá relación de trabajo, pero sí puede haberla si la prestación contratada es regular:** pareciera ser que este indicador se refiere a la condición estable y perdurable en el tiempo en cuanto a su periodicidad de la prestación del servicio. Por tanto, se trata de que cuando la prestación es permanente y regular en el tiempo, ello indica que se trabaja por cuenta de otro, es decir, bajo la disponibilidad en el tiempo del beneficiario del servicio, que en este caso resulta ser el patrono, quien ejerce de esa manera su poder de dirección, control y vigilancia. Es importante asociar este indicador junto a los elementos del carácter personal del servicio, el ánimo productivo y el estado de subordinación o dependencia.

- **A la exclusividad o no para el beneficiario del servicio:** el elemento de exclusividad suele ser uno frecuente en las relaciones típicas de contenido laboral, puesto que la relación de trabajo lleva presente en su naturaleza el estado de subordinación o dependencia al que se encuentra sujeto el trabajador, lo cual le impide en cierta forma del goce de una autonomía tal que le permita prestar sus servicios sin exclusividad y para varios empleadores de manera simultánea. Por tanto, la exclusividad del beneficiario de los servicios personales es un indicador relevante que implica la existencia de la relación de trabajo y la pluralidad de beneficiarios termina siendo indicador enervante del contenido laboral de dicha prestación. Ello ha sido destacado por la SCS del TSJ en sentencia N° 797 del 16 de diciembre de 2003, ratificado en sentencia N° 469 del 20 de junio de 2013.

- **A la naturaleza del pretendido patrono:** este constituye el primero de los indicadores de cuantos han sido elaborados y desarrollados por nuestra doctrina y jurisprudencia y no hace una referencia directa a la prestación del servicio, sino de manera contraria a los caracteres y condiciones de quien se beneficia de dicha prestación. Este elemento pareciera hacer referencia a la condición de persona jurídica o natural, o a la naturaleza del objeto jurídico de esta, con el propósito de determinar si este persigue o no un fin lucrativo, lo que podría llevarnos a la idea que la prestación de servicios donde el

beneficiario es una organización religiosa o un partido político podría representar un indicio de que no estaríamos ante la existencia de una relación de trabajo, aunque no estamos muy convencidos de ese argumento. No obstante debemos señalar que este indicador fue por primera vez incorporado al test de laboralidad en la célebre sentencia previamente mencionada del 13 de agosto de 2002 en el Caso: *Mireya Beatriz Orta de Silva vs. La Federación Nacional de la Docencia-Colegio de Profesores de Venezuela FENAPRODO CPV* (Carballo, 2016, p. 134).

- **De tratarse de una persona jurídica: constitución, objeto social, operaciones, cargas impositivas, contabilidad, etc.:** Este rasgo ha sido reseñado por nuestra SCS del TSJ en sentencia N° 229 del 4 de marzo de 2008. Sobre este particular, debemos pronunciar en que coincidimos en criterio con Cesar Augusto Carballo Mena, quien afirma que este indicador desmenuza el anterior referente a la naturaleza del pretendido patrono, pero que sin embargo no nos permite mediante su implementación determinar a ciencia cierta el establecimiento o no de una relación de naturaleza laboral, toda vez que la misma no depende de las características de quien se beneficia del servicio, no de su forma de constitución, objeto funcionamiento, relaciones societarias, cumplimiento de deberes tributarios, entre otros, ya que el patrono podría configurarse en una persona jurídica en cualquiera de sus formas o inclusive en persona natural y la naturaleza o no laboral de la relación que pudiese surgir entre el patrono y el trabajador no depende de forma alguna de manera significativa de esos parámetros comentados (Carballo, 2016, p. 135).

- **Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena:** Sobre este elemento o rasgo indicador de laboralidad, también aprovechamos para citar lo dicho por Cesar Augusto Carballo Mena, al considerar que:

“... este último indicador, aportado por la SCS del TSJ, no merecería en principio ser considerado como tal pues, en estricto sentido, no alude al hecho o dato alguno susceptible de ser aprehendido por el juzgador y, como consecuencia de ello, del cual pueda inferirse – por vinculación lógica que entre ambos existe – la certidumbre de otro (en este caso, de la ajenidad

como presupuesto del servicio de naturaleza laboral)”... (Carballo, 2016, p.136),

En tal sentido, consideramos como menciona el referido autor que con este rasgo, quizás el TSJ quiso referirse o comprenderse todo ese cúmulo de elementos que a su juicio determinan o no la existencia de una relación de contenido laboral, como lo son: inversiones, materiales y maquinarias, asunción de ganancias y pérdidas, etc. Por consiguiente, este rasgo solo tendría sentido si se empleara para determinar el grado de integración del prestador de servicios a la organización del beneficiario, el cual podría ayudar a determinar el grado de subordinación o dependencia presente en la prestación de servicios para de esa manera poder determinar su calificación o no de laboral.

De las ideas previas, queda claro entonces que mediante el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias se fija la base para revisar la naturaleza de los hechos que determinan el contenido laboral de una relación, ello mediante los parámetros previamente especificados y que ha desarrollado y fijado nuestra doctrina y la jurisprudencia, lo cual restringe un principio fundamental en materia contractual, como lo es el de la autonomía de la voluntad de las partes, ya que como hemos mencionado previamente, en materia laboral las normas son imperativas debido a su carácter de orden público, lo cual impide que sean relajables por la libre voluntad de las partes, sino en aquellos casos donde se pacten mejores beneficios para el trabajador. Es así como en materia laboral se impone la realidad de los hechos sobre las formalidades aparentes que puedan dar las partes al momento de vincularse, a todos sus pactos o convenios, y es por ello, que la autoridad laboral administrativa y/o judicial, se encontrará sujeta a las disposiciones de ley que regulan la materia al momento de su implementación a un caso concreto, lo cual representa y garantiza la seguridad jurídica anhelada por las partes vinculadas a raíz de la relación de trabajo. También resulta prudente advertir sobre la complejidad de este mecanismo tutelar de los derechos laborales, en el entendido que su aplicación a cada caso concreto debe ser efectuada con la debida ponderación por parte de la autoridad administrativa o judicial del trabajo, ya que en caso de ser desmedida para identificar toda prestación personal de servicios con una relación de trabajo, ello generaría

además de una severa inseguridad jurídica, lesiones patrimoniales graves a los contratantes e inobservancia del ordenamiento jurídico a cuyo amparo se desarrollan otras interacciones personales de naturaleza laboral.

Por su parte, en materia de la doctrina del levantamiento de velo corporativo, el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica societaria es un principio básico y de notable relevancia jurídica y económica, consagrado en materia de derecho comercial conforme lo dispone el Código de Comercio (CCo) en su artículo 201 numeral 3. En efecto, se trata de un derecho y principio fundamental, pues claro está que su titularidad y condición de derecho humano no sólo pertenece a las personas naturales, tal y como está regulado en el artículo 3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sino que también lo tienen las mismas personas naturales cuando constituyen personas jurídicas o morales, y en consecuencia, una vez constituidas en personas jurídicas, como tales, también tienen derecho al reconocimiento de su propia personalidad. Significa entonces, que vista desde este punto, la personalidad jurídica societaria representa un medio técnico suministrado por el derecho a la economía que permite la actuación unitaria de un colectivo para emprender actividades tendientes a la realización de un fin económico común, donde los socios desaparecen por completo de la sociedad, no ofreciendo la sociedad ante terceras partes, más garantías que la representada por su capital social, con lo cual se excluye de toda obligación personal a sus accionistas quienes únicamente responderán con su capital aportado a la sociedad.

Con referencia a lo anterior, es preciso señalar que evidentemente el levantamiento del velo de las personas jurídicas, o dicho en otras palabras, la despersonalización de las sociedades constituye, ante todo, una limitación al derecho de asociación garantizado en el artículo 52 de la CRBV, en el cual no sólo se establece el derecho de toda persona de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley, sino que se precisa que el Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho, y es por ello, que al igual como sucede en el supuesto del principio de la primacía de la realidad, en el supuesto del levantamiento del velo, el operador de justicia laboral al momento de su implementación práctica y casuística debe atenerse al Estado de Derecho, es decir, a la legalidad o al texto

de la ley formal, para procurar así el respeto a la seguridad jurídica que debe imponerse en su implementación proactiva. Es por ello, que para configurarse un supuesto donde sea de aplicación el levantamiento del velo de las sociedades, o se permita acordar la despersonalización societaria, y lograr con ello, el establecimiento de determinadas obligaciones solidarias entre los miembros de un grupo económico, el ordenamiento constitucional venezolano siempre requiere de texto legal expreso que lo regule o autorice, pues ello constituye materia de reserva legal, y a su vez, tendrá por límites los derechos constitucionales que asisten al patrono referentes a la libertad de asociación, empresa y comercio consagrados en el artículo 52 de la CRBV y las garantías al derecho a la defensa y al debido proceso conforme lo dispone el artículo 49 *ejusdem*, pues su utilización irresponsable podría recaer en abuso de derecho y desviación de poder por parte de los tribunales que ante todo deben mantener la imparcialidad y el equilibrio al momento de disponer de los medios para administrar justicia (Brewer 2004, p.p. 1-44).

En tal sentido, el principio de la personalidad jurídica societaria representa evidentemente un límite que debe ser tomado en consideración por la autoridad laboral administrativa y/o judicial, al momento de su levantamiento y consecuente desconocimiento, toda vez que en materia societaria mercantil, el socio a título personal, encuentra limitada su responsabilidad y solo responderá ante cualquier obligación o crédito laboral en el que incurra la sociedad como persona jurídica independiente, hasta por el monto del capital social suscrito y sus activos. En efecto, el problema se presenta cuando para proteger al débil económico de la legislación laboral (el trabajador) se debe decidir sobre el levantamiento del velo de las sociedades o acordar la despersonalización societaria, ello con el fin de lograr el establecimiento de determinadas obligaciones solidarias entre los miembros de un grupo económico. Sin embargo, conforme ya hemos mencionado previamente, el ordenamiento constitucional venezolano requiere para ello de texto legal expreso que la regule o autorice, pues ello constituye una materia de la reserva legal, dado que ello constituye una limitación a diversos derechos constitucionales, particularmente los derechos constitucionales a la libre asociación y a la libertad económica y de empresa. (Suárez Gavidia, 2008, p.p. 107-135).

Hechas las consideraciones anteriores, y al igual que sucede con el principio de la personalidad jurídica societaria, existen otros derechos fundamentales del patrono que deben igualmente ser tomados en consideración como limitantes, al momento de la implementación de la doctrina del levantamiento del velo corporativo, y en específico, aquellos consagrados en el título III del Capítulo V de la CRBV, relativo a los derechos humanos y las garantías, específicamente económicas que asisten al patrono, conforme al artículo 112 y 115 *eiusdem* que consagran los derechos a la libertad de empresa, la libertad de asociación, la propiedad privada, y el debido proceso ex art 49 *eiusdem*, los cuales deberán ser tomados en consideración por el operador de justicia laboral al momento que decide aplicar a un caso concreto el levantamiento del velo y desconocer la personalidad jurídica societaria para salvaguardar otro derecho como lo es el derecho al trabajo y en definitiva los derechos del trabajador frente a aquellos supuestos de fraude perpetrados por el patrono para desconocer derechos y evadir obligaciones que recaen en su cabeza frente al trabajador y frente a la autoridad laboral, entonces en esos supuestos, una vez verificado ello, es procedente su implementación.

Por lo tanto, la cláusula del Estado Social que recae sobre la protección del trabajador y del trabajo visto como hecho social no puede verse simplemente como una norma que habilita al Estado para dirigir el proceso económico en función de objetivos sociales, mediante la erradicación de los supuestos abusos que produce la libertad económica perteneciente a una supuesta clase burguesa reducida y dominante, pues concebir mecanismos de tutela como la el principio de la primacía de la realidad y la doctrina del levantamiento del velo corporativo como instrumentos para restringir de manera abusiva y arbitraria derechos y principios fundamentales como el de la libertad económica, la libertad de asociación, la libertad de empresa, la personalidad jurídica societaria, entre otros, conllevaría al deterioro de lo que realmente significa el fin último de protección que debe ejercer el Estado sobre el trabajo en protección de los derechos laborales. En consecuencia de ello, ambos mecanismos tutelares deben ser implementados con ponderación y prudencia, tomando en consideración la totalidad y lo complejo de los valores, derechos e intereses involucrados, todo lo cual demarca las restricciones y limitantes en su implementación, todas ellas previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, debemos señalar que el Estado Social debe ser concebido de manera dinámica con postulados abiertos y plurales, pues la verdadera justicia social que profesa el estado social de derecho, alude a la constante rectificación que debe efectuar el Estado al mercado, procurado la equitativa satisfacción de aquellas necesidades que no son vendibles, manteniendo un equilibrio entre la dignidad humana frente a un derecho fundamental y trascendental en la sociedad como lo es el trabajo; pero a su vez, estimulando, facilitando, y protegiendo el desarrollo y la libertad económica y de explotación de los medios de producción, procurando hacerlo en condiciones de igualdad donde se reivindique la dignidad humana, ya que estos en definitiva representan los medios generadores de bienestar y empleo en la sociedad, entendiendo que no es posible lograr la igualdad ansiada por el artículo 21 CRBV, si no se ponen a un lado aquellos prejuicios que se puedan tener sobre la libertad económica para reconocer en ella un derecho fundamental y elemento relevante para la consecución de la libertad y el desarrollo social, que es uno de los valores supraconstitucionales de nuestro ordenamiento jurídico conforme al artículo 2 de la CRBV.

a. Viabilidad de la doble función en la implementación de ambos mecanismos para la protección de los derechos laborales patronales y de los trabajadores.

Al referirnos a la implementación práctica por la autoridad laboral de ambos mecanismos instrumentales de tutela, surge un cuestionamiento válido e importante respecto al hecho de la viabilidad o no, que tanto el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias como la doctrina del levantamiento del velo corporativo, puedan ser implementados en un sentido amplio, para proteger todos los derechos y garantías asociados a las partes integrantes de la relación de trabajo, es decir, trabajador y patrono, sin que su utilización quede a la exclusividad de velar únicamente por la protección del trabajo y de los derechos del trabajador, entendido este último como el débil económico de la relación. En tal sentido, resulta pertinente revisar si ambos mecanismos sirven para desmontar todas aquellas prácticas simulatorias o fraudulentas que persigan el menoscabo y desconocimiento de la naturaleza laboral de la relación de trabajo, la inobservancia de aquellas obligaciones formales surgidas en materia laboral o de seguridad social en cabeza del patrono con ocasión de la relación de trabajo, o en aquellos

casos donde no es el patrono sino quien se adjudica por vía de fraude la condición de trabajador que no le corresponde, pretendiendo hacerse acreedor de derechos y beneficios laborales y de la seguridad social, al momento de intentar establecer un vínculo laboral inexistente, lo cual a todas luces representa un hecho ilícito y un enriquecimiento sin causa en perjuicio de quien pretende identificar falsamente como su patrono.

Por lo dicho hasta este punto, debemos señalar que si bien el fin primordial y principal de ambos mecanismos en su esencia, resulta en conceder el blindaje y la protección que el trabajo amerita en su dimensión de hecho social y humano, pero a su vez, de hecho económico generador de bienes y servicios, empleo y sustento para el progreso del trabajador y su núcleo familiar, también lo es para generar la protección que se traduzca en la seguridad jurídica que requiere el propio sector empresarial representado por el patrono para su desarrollo, lo cual en una visión global del asunto representa el progreso y el bienestar social integro de la sociedad. Por lo tanto, el trabajo en la sociedad representa garantía fundamental para el desarrollo económico y el progreso social, y es por ello, que la cláusula del Estado Social que recae sobre la protección del trabajador y del trabajo visto como hecho social, no puede verse simplemente como una norma que habilita al Estado para dirigir el trabajo y las relaciones que surgen a raíz de dicha actividad de manera tajante y arbitraria, bajo la idea de objetivos sociales que le facultan para erradicar aquellos supuestos abusos que produce la libertad económica, que supuestamente pertenece a una clase burguesa reducida y dominante.

Por consiguiente, si lo que se persigue con ambos mecanismos es la protección del trabajo en su amplio sentido, entonces su implementación práctica por parte de la autoridad laboral debe enfocarse en extender su función de tutela cubriendo todos los derechos que emanan y surgen del vínculo establecido entre las partes con ocasión de la relación de trabajo. En este orden de ideas, consideramos prudente citar en el texto, lo propuesto por el Dr. Juan García Vara, donde fija criterio considerando que la primacía de la realidad:

“... es un principio fundamental del derecho del trabajo en Venezuela, orientador del derecho adjetivo laboral. Hoy es ineludible aplicar esta

institución -prioridad de la realidad de los hechos- en cualquier oportunidad que se ponga en duda la existencia de un vínculo. Cuando exista la prestación de un servicio personal, que se pretenda disfrazar o simular con otra forma de derecho-civil o mercantil-, tiene que aplicarse la institución constitucional y legal de manera que pueda inquirirse la verdad por encima de las apariencias o formas convenidas (...) Pero así como la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, el test de laboralidad o dependencia de Arturo S. Bronstein y las incorporaciones a esa tesis por la Sala de Casación Social, coadyuvan en el interés de descubrir la simulación de una relación de trabajo, también puede utilizarse para lo contrario, esto es, desvirtuar la forma aparente de una relación de trabajo. La tesis de la primacía de la realidad o de los hechos sobre las formas o apariencias no puede interpretarse únicamente para su aplicación cuando se trata de desvirtuar el ocultamiento de una prestación de servicios subordinados, sino también cuando se pretende esconder una prestación no laboral con la apariencia de una relación de trabajo. En efecto la Sala de Casación Social, ha sentado que el principio de la realidad sobre las formas “no puede limitar su utilidad sólo a aquellas situaciones donde lo oculto es la relación de trabajo, sino que puede ser un instrumento eficaz para otras, donde lo aparente son precisamente las notas de laboralidad...” (García Vara, 2011, <http://juangarciavara.blogspot.com/2010/11/existencia-de-una-relacion-por.html>).

Ante el supuesto planteado, de la viabilidad de implementar la doble función de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y de la doctrina del levantamiento del velo corporativo en materia laboral como mecanismos válidos para garantizar la protección de los derechos patronales y de los trabajadores surgidos con ocasión de la relación de trabajo, debemos destacar la Sentencia de la SCS del TSJ N° 1292, en el Expediente N° AA60-S-2008-000848 de fecha 6 de agosto de 2009, en el caso de: *Rafael Valentino Maestri y otros vs. Seguros Nuevo Mundo, S.A.*, la cual ratifica

claramente esta posibilidad, disponiendo como citamos textualmente, a continuación, lo siguiente:

“... Pues bien, ciertamente la doctrina y la jurisprudencia laboral han señalado, que el principio constitucional de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, no puede limitar su utilidad sólo a aquellas situaciones donde lo oculto es la relación de trabajo, sino que puede ser un instrumento eficaz para otras, donde lo aparente son precisamente las notas de laboralidad.

Así, resulta conveniente inquirir la naturaleza real de la demanda, conforme con lo que la doctrina extranjera se ha dedicado en categorizar como “*el levantamiento del velo de la persona jurídica*”, entendiendo “*como la técnica judicial consistente en prescindir de la forma externa de la persona jurídica y, a partir de ahí penetrar en la interioridad de la misma, (levantar su velo) y así examinar los reales intereses que existen o laten en su interior*”. (Ricardo de Ángel Yáñez, La Doctrina del Levantamiento del Velo de la Persona Jurídica en la Jurisprudencia).

En este orden de ideas, constata la Sala, como así lo estableció la sentencia recurrida que las partes reconocieron la suscripción de un contrato que en principio tenía carácter laboral. No obstante, a pesar de la relevancia que alcanzara a tener las particularidades descritas en el contrato referido, a los fines de calificar tal relación como laboral, lo esencial se circunscribía en determinar, si la prestación de servicio se ejecutó por cuenta ajena, en dependencia y de manera remunerada....”

Hechas las consideraciones y observaciones previas, debemos pronunciarnos discrepando en ubicar el contenido del objeto del derecho del trabajo dentro de la categoría de derecho “compensatorio” o “indemnizatorio”, toda vez que visto desde esa perspectiva no estaríamos concibiendo un derecho de iguales ante la ley, desconociendo la tan anhelada igualdad que consagra nuestro artículo 21.1 de la CRBV, el cual dispone que todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia, no se permiten discriminaciones fundadas en la raza, sexo, credo, condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto el resultado de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. En tal sentido,

tampoco compartimos la idea que se pretenda establecer sobre una desigualdad jurídica con la que se identifique al trabajador, ya que ello más que tratarse de una protección mal enfocada, resulta en la degradación de la dignidad del trabajador en su condición y capacidad humana, hasta tal punto que se le coloca como un sujeto incapaz desde el punto de vista jurídico, poniendo en entredicha su capacidad negocial. No obstante a ello, lo cierto pese a no concebir tal desigualdad jurídica, si la vemos desde el punto de vista económico, la cual radica en el elemento de subordinación y dependencia económica que se plantea en la relación laboral entre el trabajador y su patrono, ya que es en esa subordinación económica, jurídica y hasta por lo general incluso en los medios y la tecnología que implementa el trabajador como herramientas de trabajo, donde efectivamente el derecho laboral debe acentuar su regulación para garantizar que esa desigualdad económica no sea un elemento patronal que afecte la esfera de los derechos individuales del trabajador al momento de fijar y negociar condiciones y reivindicaciones laborales y salariales y sobre todo para que no haya abusos patronales en la realidad de los hechos, en el desenvolvimiento de la relación de trabajo.

En consecuencia, el objeto del derecho del trabajo no debe centrarse en un derecho indemnizatorio o compensatorio, ni su fin de tutela debe estar dirigido a igualar sujetos con derechos desiguales o con categorías unas mejores que otras, pues en caso de sostener esa postura estaríamos creando un derecho diferenciador y discriminatorio. Por lo tanto, lo que debe protegerse mediante la implementación de mecanismos de tutela como el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, es el trabajo en sí mismo, como eje central y en función de dicha protección, velar igualmente por garantizar la tutela de todos los derechos y el cumplimiento de aquellas obligaciones y deberes que surgen entre trabajador y patrono, respetando la dignidad humana del trabajador como prestador de servicios, librándole de todas aquellas prácticas fraudulentas o simulatorias que pudiesen ser perpetradas en su perjuicio por iniciativa patronal para obviar o burlar obligaciones formales, desconocer aquellos derechos laborales, y de la seguridad social surgidos en su favor a raíz de la relación de trabajo, o que pretendan desvirtuar la naturaleza real del contenido laboral de la relación. De igual manera, ambos mecanismos deben permitir la posibilidad de proteger la

integridad de los derechos que en contrapartida asisten al patrono en la relación jurídico-laboral, como fuente de explotación y producción que su vez generadora de empleo y sustento para el trabajador en la sociedad, permitiendo mediante ellos desmontar todas aquellas intenciones o iniciativas que provengan de quien supuestamente se atribuye con fines fraudulentos una condición de trabajador que no le corresponde, para por vía de engaño hacerse de beneficios y derechos laborales a todas luces inexistentes e improcedentes.

Finalmente, y tomando como base que el juez del trabajo debe perseguir la consecución de la justicia y para ello debe obtener la verdad por todos los medios posibles, según encontramos previsto en los artículos 22 y 23 de la LOTTT y 5 de la LOPT, sin que con ello incurra en abuso de derecho o de ejercicio de ese poder de tutela, entonces ello nos permite concluir en afirmar que resulta perfectamente factible y válido que ambos mecanismos puedan ser empleados con un criterio unificador y una doble función para proteger y tutelar tanto los derechos del trabajador, como los del patrono, y mantener así la integridad del contenido laboral de la relación de trabajo, siendo viable su implementación para desmontar aquellos supuestos de simulación y fraude patronal que perjudiquen los derechos del trabajador, pero también para desmontar aquellas iniciativas fraudulentas o simulatorias perpetrada por quien pretende hacerse de una condición de trabajador que no le corresponde, pretendiendo obtener por esa vía un lucro ilícito y beneficios y derechos laborales indebidos, por cuanto la relación o los elementos de laboralidad son inexistentes y falsos, y no existe una relación de trabajo, sino cualquier otro tipo de vinculación entre las partes, y esa parte que pretende atribuirse condición de trabajador lo hace para engañar y abusar de un derecho dañando y causando un perjuicio a la otra parte a quien atribuye condición de patrono. (Suárez, 2008, p.122).

Conclusiones y Recomendaciones

Con la presente investigación se revisó de manera pormenorizada el ordenamiento jurídico venezolano y el carácter tutelar de sus normas de derecho del trabajo, analizando y destacando el grado de influencia que representan aquellos principios y mecanismos como la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo en nuestra legislación laboral, al ser concebidos ambos, como instrumentos idóneos para ejercer la tutela de aquellos derechos surgidos entre las partes relacionadas con ocasión del trabajo, visto en su dimensión económica, como factor de producción de bienes y servicios, pero también, en su dimensión social, como hecho humano regulado y tutelado por las normas de derecho del trabajo. Bajo esta perspectiva y a lo extenso del contenido de la presente investigación, se ha realizado un estudio exhaustivo del tema, detallando en los orígenes y antecedentes históricos de ambos mecanismos, lo cual a su vez, nos permitió establecer su fundamentación y la finalidad que cumplen en nuestro ordenamiento jurídico, logrado con este análisis determinar claramente su notable relevancia para la protección de los derechos laborales en Venezuela.

Dados los planteamientos anteriores, resulta pertinente destacar que nuestro régimen constitucional vigente propone el modelo de la democracia social de derecho y justicia, según se encuentra consagrado en los artículos 2 y 3 de la CRBV, lo cual nos hace pensar en la estructura de un sistema jurídico equilibrado, inspirado en principios del estado de derecho, que promueve en su esencia aquellos valores superiores y fundamentales como: la ética, la devoción y el respeto a la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, entre otros; todos ellos concebidos bajo la coexistencia del dominio del imperio de la ley, y de aquellas garantías necesarias y suficientes que permitan procurar un justo equilibrio para todos los individuos involucrados en el desarrollo de las relaciones jurídicas surgidas con ocasión del trabajo, visto como un hecho de magnitud social y económico en la sociedad, y por consiguiente, digno de un sistema con basamento en la paz y la justicia social, tal y como venía siendo tratado en los artículos 1 y 2 de la LOT 1997 hasta su

derogatoria, y en el presente, a partir de mayo de 2012, conforme con lo dispuesto en los artículos 1, 18 y 25 de la novedosa y vigente LOTTT.

A través de los planteamientos contenidos en esta investigación se ha podido analizar el transcurrir de la evolución del trabajo desde su transformación del modelo de explotación esclavista, al modelo de explotación feudal, y del modelo de explotación feudal al modelo de explotación capitalista, llegando a su concepción actual que nos refiere el ordenamiento jurídico venezolano donde la actividad laboral es concebida como un hecho económico condicionado al social que permite la existencia de una sociedad de equilibrio y armonía, facilitando un marco jurídico regulador de la actividad laboral, que ha dado lugar al surgimiento de mecanismos idóneos para la tutela de los derechos laborales como lo son: el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias, y la doctrina del levantamiento del velo corporativo. En efecto, nuestra legislación del trabajo tiene por objeto la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, pero a su vez, no escapa de sus fines garantizar la promoción de la libertad económica, de asociación y de empresa, dirigidos desde el sector patronal como medios idóneos para el progreso y desarrollo social y económico en forma sustentable, racional y solidaria, que permita la explotación y producción de bienes y servicios, así como la creación de fuentes de empleo, garantizando la existencia digna y provechosa de la colectividad que hace vida en la sociedad.

Hechas las consideraciones anteriores, y teniendo en cuenta la complejidad y la notable importancia del trabajo como hecho de contenido social y económico que incide de manera determinante en la colectividad, es por lo que se considera que el ordenamiento jurídico venezolano no debe inclinarse por decretar un sistema laboral unidireccional, garantista o al servicio de una sola de las partes, es decir, del trabajador, ya que en justo equilibrio también debe abarcar la protección y el estímulo de los derechos que asisten al patrono en dicho vínculo, pues lo contrario significaría que estaríamos en presencia de un sistema jurídico perverso y discriminatorio contrapuesto a los propios fines del estado social y democrático de derecho, lo cual le condenaría a su colapso y fracaso. Por tales motivos, y en complemento de ese fin protectorio y del carácter imperativo que concede el

orden público de sus normas, por vía de la doctrina y la jurisprudencia el derecho del trabajo venezolano ha adoptado del derecho general y con inspiración en el derecho extranjero y la normativa internacional del trabajo de la OIT, mecanismos instrumentales para la tutela de los derechos laborales en como lo son el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, los cuales han sido desarrollados por nuestra doctrina y jurisprudencia, e incorporados a nuestro sistema normativo.

De esta manera es como nacen entonces los mecanismos de tutela de los derechos laborales en nuestro ordenamiento jurídico, y muy especialmente surge el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias, que si bien como se ha señalado a lo largo de esta investigación, coincide con la doctrina del velo corporativo, y sirve a ésta de fundamento y sustrato filosófico para su aplicación, abarca un contenido más amplio y como su propia denominación lo implica, tiene por fundamento darle prioridad a la realidad de los hechos sobre las formas aparentes que pudiesen ser empleadas por las partes componentes de la relación laboral, siendo de aplicación para aquellos supuestos en los que el patrono utiliza instrumentos y figuras legales para desnaturalizar el contenido laboral de las relaciones de trabajo, y con ello el desconocimiento de aquellos derechos surgidos a favor de los trabajadores, y la inobservancia de ciertas responsabilidades propias del vínculo laboral; pero también debemos concluir en que es perfectamente viable su implementación por parte del operador de justicia laboral, para desmontar aquellas relaciones con un contenido aparente y falso de laboralidad, cuando lo que se pretende, ya no por vía patronal, sino por quien asume hacerse como trabajador, es simular una relación de contenido laboral inexistente, en la que ni los hechos, ni la voluntad real de las partes involucradas ha sido establecer dicho vínculo.

Por su parte, la doctrina del levantamiento del velo corporativo, se vislumbra bajo el entendido que en materia mercantil, la personalidad jurídica que reviste a las sociedades mercantiles como entes dotados de derechos y obligaciones propias, es distinta a las personas naturales que representan a los socios o accionistas que las integran o las componen. Es decir, “las empresas”, conforman personas jurídicas con personalidad

jurídica propia e independiente y ello se traduce en que dispondrán de una capacidad jurídica sustantiva y procesal particular distinta a la de las personas naturales que las integran en calidad de socios o accionistas, de lo cual deriva su autonomía patrimonial e independiente. Sin embargo, nuestra legislación patria tomando como base la filosofía del principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias, y luego del producto de un progresivo desarrollo jurisprudencial y doctrinario, ha incorporado a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, normas que invocan la doctrina del levantamiento del velo corporativo, como podemos observarlo claramente en la derogada LOT 1997, en la novedosa y vigente LOTTT, así como en otras normas como la Ley de Alimentación para los Trabajadores 2004, la LOPT y la LOPCYMAT, entre otras, planteando por dicha vía la solución a aquellos casos de abuso patronal en la utilización de la personalidad jurídica y de las formas societarias con fines fraudulentos, permitiendo a los tribunales que mediante su aplicación, se pase por alto el principio de la personalidad jurídica societaria y de la responsabilidad limitada de los socios frente a los acreedores de la sociedad, para penetrar en el sustrato real de la estructura societaria, con el fin de indagar en la realidad de los hechos y desmontar las figuras de apariencia creadas con fines fraudulentos extra societarios, cuya finalidad se encuentre destinada para desconocer derechos laborales de los trabajadores y evadir obligaciones y responsabilidades surgidas a raíz de la relación de trabajo, quedando por esta vía facultado el operador de justicia del trabajo, para orientar sus actuaciones con fundamento en la prioridad de los hechos y la equidad pudiendo indagar, levantar y desmontar aquellas formas o apariencias societarias engañosas utilizadas por el patrono, para así aplicar las responsabilidades de ley y las consecuencias jurídicas correspondientes que contempla el ordenamiento jurídico laboral y la jurisprudencia venezolana para tales supuestos.

Como puede observarse, la sociedad moderna debe tener sus miras hacia el futuro, resultando prudente que desde el Estado se desplieguen iniciativas al momento de legislar, inspiradas bajo el soporte moral de un sistema justo y orientado por principios éticos, con determinación y desprendimiento de la influencia de idealismos populistas que perjudiquen el verdadero fin para el cual debe estar direccionada su actuación, que no debe ser otra sino el progreso y el bienestar de todas las partes que integran la relación jurídico-laboral, lo

cual se traduce en esa añorada paz social que tanto requiere la sociedad para su desarrollo sostenido. En este propósito, no debe confundirse dicho planteamiento con que de forma alguna se acepte irresponsablemente, con acento *“liberal y salvaje”*, el desprecio por el valor y el respeto a la dignidad humana y al contenido social y ético que implica el trabajo, ni mucho menos que esta postura pueda relacionarse con aprobar *“la explotación del ser humano por el ser humano”*. Por el contrario, la actividad legislativa en esta materia de protección y tutela del hecho social del trabajo debe dirigirse siempre con un amplio sentido de coherencia y responsabilidad, y sobre todo, como refiere el dicho popular *“con los pies sobre la tierra”*, y desapego de dogmas populistas extremistas, felizmente superados por la historia moderna, los cuales más allá de proteger los intereses y derechos legítimos de los trabajadores, por lo general han sido responsables del franco deterioro de las condiciones sociales, económicas y profesionales de estos, toda vez que la historia ha demostrado con suficientes evidencias que cuando se regula en exceso el régimen de las relaciones laborales, se logra un desequilibrio que conduce a su asfixia, condenándole a su propia ineficacia funcional, la cual en definitiva, repercute en forma negativa perjudicando al débil económico del vínculo, es decir, al trabajador, quien se ve afectado por la reducción y desmejora de fuentes y condiciones de empleo y posibilidades ciertas de progreso e independencia profesional, pues en definitiva el empresario de una forma u otra siempre termina adaptándose a las realidades normativas que le son impuestas, asumiendo y superando aquellas dificultades generadas por sistemas jurídicos arbitrarios e injustos.

A manera de resumen final, se considera la necesidad de reflexionar de manera seria, profunda y sobre todo desprejuiciada respecto a la protección que debe ejercer el Estado Venezolano sobre el trabajo visto como hecho social y factor de producción, a los fines de proyectar una visión a futuro y de progreso en cuanto al desarrollo de las relaciones laborales. En tal sentido, no se comparte la idea que de cabida en materia laboral a la existencia para alguna de las partes de un derecho mejor o superior que otro, pues ello podría redundar en arbitrariedad, discriminación, abuso de derecho y en el exceso de autoridad al momento de administrar justicia, contrario a la ansiada igualdad que pregona el artículo 21 de la CRBV, por lo que que la desigualdad que debe ser tutelada en materia de la relación jurídico-laboral se refiere al poder de negociación representado en la capacidad

económica de las partes, y justamente es allí donde debe recaer el acento del poder tutelar que ejerce el Estado para garantizar su equilibrio. Cabe agregar que el trabajador no debe ser considerado como un ser “limitado” o “disminuido” en sus facultades de razonamiento, sino más bien como un individuo autosuficiente y capaz, al que debe facilitársele todos los medios para su formación y preparación intelectual y profesional, con oportunidades de surgir y desarrollarse en un ambiente productivo, hasta lograr su propia autonomía e independencia. Esa independencia de la que tanto hablamos, que se vocifera y está en la actualidad tanto de moda, y que no es otra sino “la autonomía del saber y de los conocimientos”, pues la mayor libertad que puede tener ser humano en vida, es la libertad de discernir y decidir su propio destino sin ataduras y sin condicionamientos. Tampoco puede considerarse que todas las figuras o formas societarias o formalismos que vengan diseñados por iniciativa patronal, puedan tener un fin fraudulento o defraudatorio, pues ello implicaría calificar de ilícita toda tipo de actividad emprendida por iniciativa empresarial, lo cual evidentemente resultaría en el absurdo de una falacia.

En virtud de los razonamientos previos, resulta evidente entonces que mientras nuestra legislación promueva un marco excesivamente sobreprotector y asfixiante, generará la involución del proceso de desarrollo de las relaciones laborales y del crecimiento socio-cultural del sujeto tutelado, es decir, del débil económico de la relación “el trabajador”, logrando de esta manera el socavamiento del régimen jurídico laboral. Por consiguiente, y en lo atinente a los mecanismos de tutela que han sido objeto de estudio a lo largo de esta investigación, es decir, el principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y/o apariencias y la doctrina del levantamiento del velo corporativo, debe concluirse finalmente que ambos representan una notable significancia e influencia para el derecho laboral venezolano y mediante ellos y su implementación adecuada, el operador de justicia laboral podrá tener a su disposición importantes instrumentos de apoyo para materializar el fin último de garantizar un justo equilibrio en las relaciones surgidas entre las partes vinculadas con ocasión del hecho social del trabajo, figurando ambos mecanismos para el ordenamiento jurídico venezolano como instrumentos idóneos, adaptados a la normativa interna pero también internacional, representando una notable influencia en el cumplimiento del fin tutelar que ejerce el Estado respecto al trabajo.

Referencias

- Arvelo Villamizar, Roqueféli (1998). La teoría del velo corporativo y su aplicación en el derecho venezolano, en *Revista de la Facultad de Derecho, Universidad Católica Andrés Bello*, N° 53, 246-270.
- Alfonso Guzmán, R. (1999). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas: Melvin.
- Alfonso Guzmán, R. (2000). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas: Melvin.
- Alfonso Guzmán, R. (2009). *Otras Caras del Prisma Laboral*. Caracas: Melvin.
- Baldó Roa, C. (2006). *Levantamiento del Velo y Persona Jurídica en el Derecho Privado Español*. Navarra: Editorial Aranzadi, S.A.
- Bernardoni, Bustamante, Carballo, Díaz, Goizueta y Hernández...Zuleta (2001). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Barquisimeto: Jurídicas Rincón, C.A.
- Brewer Carias, A. (2004). La ilegítima despersonalización de las sociedades, la ilegal distorsión del régimen de la responsabilidad societaria y la violación del debido proceso en la jurisprudencia de la Sala Constitucional de Venezuela. Ponencia preparada para el Congreso Internacional sobre *la despersonalización societaria y el régimen de la responsabilidad*. Recuperado de: <http://www.allanbrewercarias.com/Content/449725d9-f1cb-474b-8ab2-41efb849fea8/Content/II.4.445.pdf>
- Bronstein, A. (2002). “Trabajo subordinado y trabajo autónomo: las dificultades de determinación del campo de aplicación del derecho del trabajo” Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (6-8 de mayo de 2002). Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Cabanellas de las Cuevas, G y Flaibani, C. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Carballo Mena, C. (2001). *Derecho laboral venezolano, Ensayos*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Carballo Mena, C. (2016). *Relación de Trabajo, La t*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.908 (Extraordinario), febrero 19, 2011.
- Código de Comercio (1955). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 475 (Extraordinario), Diciembre 21, 1955.

- Código de Procedimiento Civil (1990). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 4.209 (Extraordinario), Septiembre 18, 1990.
- De Ángel Yagüez, R. (2006). *La Doctrina del Levantamiento del Velo, de la Persona Jurídica en la Jurisprudencia. Quinta Edición*. Navarra: Editorial Aranzadi, S.A.
- 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*, 8.938 (Extraordinario), mayo 7, 2012.
- Espinoza Prieto, A. (2011). El principio de la primacía de la realidad o de los hechos y el pecado contra el ideal. En *Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social, Estudios en homenaje a la memoria de profesor Rafael Caldera*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, Fundación Universitas.
- García Vara, J. (2011). Existencia de una relación por prestación de servicios, Primacía de la Realidad de los Hechos. Recuperado de: <http://juangarciavara.blogspot.com/2010/11/existencia-de-una-relacion-por.html>
- García Vara, J. (2012) *Sustantivo Laboral en Venezuela. Primera Edición*. Caracas: Switt Print, C.A.
- Goldschmidt, R. (2002). *Curso de Derecho Mercantil*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Iturraspe, F. (2001). *Los derechos de los trabajadores en la era de la mundialización. Normativa Internacional del Trabajo*. Segunda Edición. Caracas: Panapo de Venezuela.
- Ley de Alimentación para los Trabajadores, (2004). Decreto Nro.8332. Fecha de Publicación: Diciembre 27, 2004.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.236, julio 26, 2005. Recuperado de: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 37.504, Agosto 13, 2002.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela* 5.152, Junio 19, 1997.
- Melich Orsini, J. (1997). *Doctrina General del Contrato*. Caracas: Jurídica Venezolana.
- Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos III parte. Paris. Recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

- Naciones Unidas (1976). Pacto Internacional de derechos económicos, sociales, culturales. New York. Recuperado de: <http://www.ohchr.org/SP/Pages/Home.aspx>
- Oficina Internacional del Trabajo (1999). Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas (Memoria del Director Regional a la 14° Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas). Loma. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internaional del Trabajo (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?NORMLEXPUB:12100:0::NO::O12100_ILO_CORDE:R198
- Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre derechos humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32). San José de Costa Rica. Recuperado de: http://www.oas.org/dil/esp/tratados/B-32_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Organización de los Estados Americanos (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogota. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Organización de los Estados Americanos (1988). Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales “Protocolo de San Salvador”. San Salvador. Recuperado de: <https://www.cidh.oas.org/basicos/Basicos4.htm>
- Perretti de Parada, M. (2002). *La Doctrina del Levantamiento del Velo de las Personas Jurídicas*. Caracas: Liber.
- Reglamento de Ley Orgánica del Trabajo (2006). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 38.426, Abril 28, 2006.
- Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor, Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2013). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 41.157, Abril 30, 2013; Reglamento de la LOTTT parcialmente reformado
- Saturno Troccoli, G. (2009). *La Relación del Trabajo*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Sambrano, F. (2010). *11 Años de la Sala de Casación Social, Sentencias y Máximas*. Caracas: Atenea C.A
- Suarez Gavidia, T. (2008). El levantamiento del Velo Corporativo en Venezuela, en materia Laboral. En *Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en Venezuela*. Barquisimeto: Pitágoras.