

AAA 8677

TESIS
RI 988
GSSV

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES.
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES.
MEMORIA DE GRADO.

LA SIMULACION EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

AUTORES

GONCALVES G. MANUEL D.

YSEA TALAVERA MARY T.

TUTOR

Dr. OSWALDO MANTERO

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 1988.

*... A mis padres: Regina y Manuel, a mis hermanas:
María y Margot; por su dedicación y apoyo constantes...*

*...Dar lo mejor de
uno mismo, provee
del verdadero valor
a las cosas que
hacemos...*

Manuel

...A mi madre, a mis hijos: Juan Carlos y
Bernardo, quienes me brindaron su tiempo, apoyo y
cariffo para el logro de esta meta...

Mary

AGRADECIMIENTO A

- Dr. Oswaldo Mantero, por guiar nuestros conocimientos a lo largo de toda esta investigación.

- Dra. Janet Pinaud, Sociólogo profesora de Metodología en la UCAB.

- Dra. Elba Risquez, por sus oportunas observaciones, que nos sirvieron de orientación.

- Dra. Yirquis Noriega, Abogada e Industriólogo, por su valiosa colaboración.

- Lic. Guillermo Iturra, por su colaboración en la revisión metodológica de nuestra investigación.

- Dra. Elizabeth Martinez, por su ayuda en el montaje metodológico de este estudio.

- Dra. Pérez Alemán, por su atención en la Dirección de Codificación de los Tribunales.

- A todas aquellas personas e instituciones que de una u otra forma contribuyeron a la realización de esta investigación.

Gracias...

INDICE

CONTENIDO	Pág
Introducción	1
CAPITULO 1: Objeto de estudio:	
1) Planteamiento del problema	4
2) Formulación del problema	8
3) Justificación del problema	9
4) Objetivo de la Investigación	9
5) Limitaciones de la investigación	10
1) Disponibilidad de la información o acceso a ella	10
2) Disponibilidad de tiempo	11
CAPITULO 2: Marco teórico:	
1) El concepto de simulación	13
2) El ordenamiento jurídico laboral y sus notas peculiares	16
2.1) Irrenunciabilidad de normas laborales	18
2.2) La presunción de la relación laboral	19
2.3) El principio de la primacía de la realidad	22

2.4) El principio de favor o indubio pro-operario	24
2.5) El principio de aplicación de la norma más favorable para el trabajador	25
3) Los elementos definitorios de la relación de trabajo	26
3.1) La relación de trabajo	26
3.2) El contrato de trabajo	29
3.2.1) Prestación de un servicio personal.	30
3.2.2) Pago de una remuneración	30
3.2.3) Subordinación	32
a) Definición de Subordinación	32
b) Evolución histórica del concepto de subordinación	36
c) Tipos de subordinación:	
- Subordinación jurídica	39
- Subordinación económica	40
- Subordinación técnica	40
d) Efectos de los cambios tecno- lógicos, sociales, culturales y económicos sobre el concep- to de subordinación	42
e) El concepto de ajenidad como sustituto del concepto de	

subordinación	50
CAPITULO 3: Metodología utilizada:	
1) Tipo de investigación	54
2) Procedimiento para la recolección de información	56
3) Instrumento para la recolección de datos	58
4) Tabulación de los datos	60
CAPITULO 4: Análisis de la información:	
- Análisis de la matriz de datos	106
CAPITULO 5: Conclusiones	114
CITAS REFERENCIALES	116
BIBLIOGRAFIA	119
APENDICE 1:	
Glosario Jurídico	123
APENDICE 2:	
Entrevista a Gabriel Ramirez	127

INTRODUCCION

El objetivo de la administración es el encauzamiento de los recursos físicos y humanos para alcanzar los objetivos de una organización.

Dentro de este campo se encuentra la Administración de Personal, función de Relaciones Industriales que se ha venido complicando a medida que la empresa ha desarrollado formas organizativas más sofisticadas. En este sentido, ya no basta que el especialista en Relaciones Industriales realice tramitaciones de ingresos y egresos de personal, describa cargos, evalúe desempeño, etc; sino que se hace necesario que tenga un conocimiento más profundo de las normas que regulan las relaciones de trabajo y de sus notas características.

El Industriólogo actual debe crear, dirigir y evaluar una amplia variedad de políticas y programas de personal, ya que este es el recurso más valioso de una organización y su administración es considerada como una de las más difíciles dentro de la misma por lo que la eficiencia y el éxito de la organización dependerá en gran medida de la forma en que su personal sea

administrado.

Es por ello que el profesional de las Relaciones Industriales, antes de llevar a cabo el estudio, la investigación y la solución de los distintos problemas derivados de la interacción de los grupos humanos implicados en el mundo laboral, debe tener un conocimiento amplio de toda la normativa legal que lo regula; disposiciones éstas que han de ser aplicadas cuando se concluye que entre trabajadores y empresarios existe una relación de trabajo y no de otra naturaleza.

Sin esta claridad de conceptos, el Industriólogo podría caer, inducido por el patrono, en una falsa apreciación de la realidad del contrato entre este último y el trabajador, con lo cual se sustituye la naturaleza original de la relación jurídica entre ambos por otra distinta, que escapa al ámbito de las Relaciones industriales.

Ello no implica que se deban conocer a profundidad todos los elementos jurídicos del ordenamiento laboral, pero por ser la relación de trabajo, el punto de partida de la función del Industriólogo, es preciso conocer como se configura.

El presente estudio, trata pues, de aportar al profesional del área, los instrumentos necesarios para que pueda identificar con claridad a la relación jurídico-laboral, y al mismo tiempo familiarizarse con una de las formas más frecuentes de encubrirla como lo es la "Simulación".

CAPITULO I: OBJETO DE ESTUDIO

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El interés por el estudio del fenómeno de la "Simulación" en el Derecho del Trabajo, excede mucho el mero ámbito de los estudios legales o jurídicos.

La ciencia de las Relaciones Industriales, no puede, en efecto, permanecer ajena a este fenómeno, en virtud del cual se pretende sustraer a parte de los trabajadores al régimen normativo, ya sea de origen profesional o de origen legal, que debe regir la prestación del trabajo.

Del punto de vista legal, puede definirse a la Simulación como aquel negocio jurídico que tiene una apariencia que no se corresponde exactamente con la realidad, ya sea porque no existe como tal, o porque se presenta de una manera distinta a como realmente es y cuyo propósito es provocar una ilusión en el público sobre su verdadera existencia.

Si aplicamos este concepto a un Contrato de Trabajo veremos que se hablaría de Simulación del

Contrato de Trabajo, cuando bajo la apariencia de una figura distinta al Contrato de Trabajo se establece una relación laboral entre una persona que trabaja y un patrón o empleador.

Frecuentemente nos encontramos con casos en que el trabajador, para obtener su empleo, es obligado a firmar un Contrato de Concesión para la distribución de algún producto, o de Arrendamiento del vehículo que utiliza para transportarlo, cuando en realidad es un conductor Subordinado;(1) o del arrendamiento de una silla por parte de un barbero dependiente.(2)

En otros casos se exige al trabajador que constituya una Sociedad Mercantil inscrita en el Registro de Comercio, con lo cual se pretende sustentar la calificación jurídica de comerciante autónomo, desvirtuándose así la verdadera naturaleza del Contrato.

No debe olvidarse que, en la mayoría de los casos, el trabajador, por apremio económico, colabora en la Simulación urdida por el empleador para privarlo de la protección del Derecho del Trabajo.

Las Normas del Derecho del Trabajo otorgan al

trabajador un determinado grado de protección jurídica con la cual se pretende contrarrestar la desigualdad económica en que se encuentra frente a su patrono.

Esta especial protección supone una carga para el patrono ya que limita su libertad de acción en la empresa y aumenta sus costos de producción. La generalidad de los patronos acepta pacíficamente esta carga, no solo por respeto y obediencia a la Ley Laboral, sino también por la convicción de que ésta, al crear normas coadyuda al control de la fuerza de trabajo, contribuyendo al establecimiento de un marco institucional dentro del cual es más factible lograr un sistema adecuado de relaciones de trabajo. Sin embargo también se da el caso de algunos patronos que tratan de escapar de los costos y limitaciones que les acarrea la Legislación del Trabajo, para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores bajo el disfraz de una vinculación jurídica de otra naturaleza incurriendo así en diversas formas de Simulación.(3)

Para poner de manifiesto la importancia económica y social que puede llegar a tener la Simulación en el Derecho del Trabajo, alcanza con señalar, que si la

misma tiene éxito, el trabajador perderá su derecho a la limitación de la jornada, al salario mínimo, a las vacaciones anuales, a las utilidades o beneficios de fin de año, al descanso semanal remunerado, a la estabilidad en el empleo, a las prestaciones de antigüedad y cesantía, a los beneficios acordados mediante la negociación colectiva y a todas las prestaciones, en dinero y en especie, a cargo del Seguro Social.

Para evitar esos efectos, y poner en evidencia el fraude implícito en la Simulación, el derecho confiere tres vías de acción al trabajador: La acción Sindical, la vía Administrativa, generalmente ante la inspección del trabajo u otros órganos administrativos y la acción Judicial ante los Tribunales de Justicia.

Nuestra investigación se orienta a determinar los alcances de una de esas tres vías: La acción ante los Tribunales.

Escogimos este aspecto, porque es evidente que las propias características del problema, que suele manifestarse frente a trabajadores aislados, impide y dificulta la acción Sindical, y porque la vía

Administrativa, más allá de sus insuficiencias legales, suele ser fuertemente influida por las decisiones jurisprudenciales.

El tema escogido nos permitirá, no sólo analizar de que manera la Jurisprudencia nacional ha elaborado entre nosotros una verdadera "teoría de la Simulación en el Derecho del Trabajo", sino que nos permitirá también, determinar los alcances y limitaciones de la principal vía de composición de los conflictos individuales de trabajo existente entre nosotros.

2.- FORMULACION DEL PROBLEMA:

En virtud de que esta problemática no escapa del ámbito de las funciones que desempeña el Industriólogo se pretende determinar los fundamentos que ha venido fijando la jurisprudencia Patria desde el año de 1960 hasta el presente, para decidir cuando se trata de una Relación de Trabajo y no de otra naturaleza diferente, con el objeto de brindar a los profesionales del área un criterio jurídico que les permita identificar en forma clara la presencia de una Relación de Trabajo.

3.- JUSTIFICACION DEL PROBLEMA:

La investigación planteada surgió por una parte, como una inquietud que se nos presentó en el ejercicio de la profesión en algunas fábricas de calzado, al observarse la presencia de una figura denominada "Servicios a terceros", y que designaba la existencia de talleres de costura bajo la forma de Sociedad Mercantil que le vendían el servicio de costura a la fábrica en forma exclusiva, con lo cual los costureros que integraban el taller, prestaban esa labor sin ser considerados trabajadores de la fábrica, aún cuando cumplían con todas las características de trabajador según lo estudiado en "Derecho del Trabajo".

4.- OBJETIVO DE LA INVESTIGACION:

Estudiar casos de Jurisprudencia en materia de trabajo en los cuales el Juez declara la existencia o inexistencia de una Relación de Trabajo y ubicar en ellos, las categorías jurídicas que fundamentaron la decisión del Juez, tanto en uno como en otro caso.

5.- LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION:

Para el desarrollo de la presente investigación, nos encontramos básicamente con tres limitaciones:

1) DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACION O ACCESO A ELLA:

Nuestra principal fuente de información, esta constituida por las sentencias dictadas por los Tribunales del Trabajo y por la Corte Suprema de Justicia, a los cuales no tuvimos acceso debido a lo siguiente:

- Las sentencias no estan seleccionadas por materia, cada caso que llega al Tribunal, se le asigna un número de expediente en forma correlativa, bajo el cual se sustancia y se decide, una vez decidido, el caso se remite al archivo del Tribunal.

- Los expedientes decididos permanecen en los archivos del Tribunal por una cantidad de tiempo determinada al acceso del público. La Dirección de Legislación y Codificación del Ministerio de Justicia recibe una copia recibe una copia de todas las

sentencias definitivas para procesarlas y publicar la jurisprudencia.

En el momento de entrevistar al jefe de esa oficina (Dra. Pérez Alemán), nos informó que estaban sumamente atrasados en la tarea de seleccionar y clasificar las sentencias, por lo cual fué imposible recurrir a ello.

No se pudo investigar en las sentencias que quedan en el archivo del Tribunal ni en la Dirección de Codificación, porque las mismas no están clasificadas bajo ningún orden, la mayoría aún no han sido procesadas y no se encuentran al acceso del público.

Es por ello que la principal limitación de esta investigación la constituye el no poder trabajar con las sentencias originales, teniendo que recurrir a publicaciones que recopilan diversas sentencias de acuerdo a criterios de los propios compiladores.

2) DISPONIBILIDAD DE TIEMPO:

En nuestra investigación no pudimos abarcar a todos los Tribunales del Trabajo de la República, por

lo ambicioso que sería, ya que ello implicaría una investigación de varios años, lo que para nosotros no resultaría factible.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

Antes de abocarse a un análisis de la *Jurisprudencia en materia laboral*, es necesario estudiar algunos aspectos teóricos, propios del tema.

Estos aspectos son:

1) El concepto de Simulación en el Derecho del Trabajo.

2) Las notas características del Ordenamiento Jurídico Laboral. Y

3) Los elementos definitorios de la Relación de Trabajo (en especial el elemento Subordinación).

1) EL CONCEPTO DE SIMULACION:

El tema de la Simulación en el Derecho del Trabajo, ha sido objeto de estudios, tanto a nivel de las ciencias de Relaciones Industriales(4), como en la ciencia Jurídica.(5)

Puede señalarse que en la doctrina jurídica nacional existe cierta discrepancia en cuanto a la

utilización del término "Simulación" y en cuanto a sus alcances.

Para Rafael Caldera, "La Simulación del Contrato de Trabajo trata de encubrir la existencia real del Contrato de Trabajo con la apariencia de otro negocio diferente, con la finalidad de escapar de la limitación que impone la Legislación Laboral al patrono"(6).

La Simulación ofrecerá difíciles problemas para el Juez, quien deberá resolverlos para evitar el Fraude a la Ley sin incurrir en injusticia, ya que ... "Siendo de orden público la legislación del trabajo, nada importa la apariencia que se haya construido, por más que se presente como consentida o querida por las partes. Si en el fondo existe un Contrato de Trabajo, así habrá de declararlo el Tribunal y ordenar el pago de las prestaciones a que haya lugar"...(7)

El Dr. Rafael Alfonso Guzmán señala que "El encubrimiento de la relación de trabajo mediante otra figura jurídica distinta, no constituye un acto de Simulación en la acepción que tiene este vocablo en el Derecho Común, es decir, el acto en el cual las partes declaran una voluntad aparente y ficticia que oculta un

negocio verdadero, el cual corresponde a su voluntad real no declarada. En efecto, cuando un patrono, a fin de burlar la legislación laboral impone a un trabajador dependiente, la firma de un contrato mediante el cual se declara la existencia de una relación autónoma de carácter Civil o Mercantil, no puede afirmarse que existe una voluntariedad para la realización de un acto Simulado, ocultando un acto secreto (el laboral) que corresponde a la verdadera, pero confidencial voluntad de las partes.

Por el contrario, se trata de la voluntad de una de las partes, el patrono, que al estar en una posición de superioridad frente al trabajador, hace que éste acepte dar a la relación laboral, una calificación distinta, que le permite eludir las limitaciones y costos que supone la Legislación del Trabajo; constituyéndose la figura jurídica de Fraude a la Ley".(8)

Como se observa, dentro de nuestra propia Doctrina, existen discrepancias en aceptar la figura de la Simulación en el campo del Derecho del Trabajo, por ser ésta una figura que pertenece al Derecho Común, con requisitos esenciales propios de su naturaleza, que en

el Derecho Laboral no siempre se cumplen.

2) EL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL Y SUS NOTAS PECULIARES:

El Derecho del Trabajo, es una de las ramas más modernas del Derecho. Su aparición a nivel mundial se produce hace menos de dos siglos, y en Venezuela hace apenas 52 años.

La afirmación que acabamos de formular, contrasta con el hecho de que otras ramas del Derecho, tales como el Derecho Penal, el Derecho de Familia, etc. existen hace más de dos mil años, y con el hecho de que el trabajo ha existido en todas las etapas de la evolución humana. Para que el Derecho del Trabajo, comenzara a ser el objeto de una rama especial del derecho, tenían que producirse determinados progresos en la historia de la humanidad: El primero fué el considerar que los trabajadores son sujetos de Derecho. En toda la antigüedad, y entre nosotros hasta bastante avanzado el siglo XIX, el trabajo estuvo fundamentalmente a cargo de esclavos, que no eran considerados como sujetos sino como objetos de Derecho. Fué necesario en consecuencia,

Derecho del Trabajo. Es, en primer lugar, un Derecho orientado a la consecución efectiva de los derechos de libertad e igualdad de las personas. Pero es, al mismo tiempo, un régimen que limita la libertad de prohibir o declarar nulos los convenios con "librescente"

menos beneficiosas que las impuestas por la Ley; y es por último un régimen que, para lograr la efectiva igualdad de las partes, los trata de manera desigual.

Para el logro de esos fines, el Derecho del Trabajo se basa en los siguientes principios:

- El principio de la irrenunciabilidad de las normas laborales.

- La presunción de la existencia de la relación laboral.

- El principio de la primacía de la realidad.

- El principio de favor o "Indubio Pro-operario".

- El principio de la norma más favorable.(9)

2.1) LA IRRENUNCIABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES:

En el derecho del trabajo priva el principio según el cual sus normas se consideran de orden público, son irrenunciables, de modo que son de carácter imperativo, que se imponen aún sobre la voluntad de las partes. De este modo carecen de validez

las estipulaciones mediante las cuales un trabajador acepta condiciones menos favorables a las que concede la ley o incluso el contrato colectivo.

Este principio constituye para los trabajadores una garantía de primer orden frente a los actos fraudulentos establecidos por los patronos para burlar la aplicación de las normas laborales. La relación de trabajo, concebida como la vinculación jurídica existente entre quien presta subordinadamente un servicio y quien lo recibe, estará sujeta a las disposiciones de la legislación laboral aún cuando el propio trabajador haya convenido en declarar que dicha relación tiene una naturaleza jurídica diferente a la laboral, esta declaración, generalmente impuesta por el patrono y aceptada por el trabajador en virtud de la necesidad económica del empleo, constituye una renuncia a los derechos que a éste último otorga el derecho laboral y carece por tanto de eficacia jurídica.

2.2) LA PRESUNCION DE LA RELACION LABORAL:

Es aquella según la cual basta la prestación de servicio personal para que se presuma la existencia de

un contrato de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe. "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe"(10) presunción que fue establecida por primera vez por la ley Mexicana de 1931 art. 18, perfeccionada por el art. 21 de la nueva ley de 1970. Disposiciones similares se encuentran en las legislaciones de Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, Honduras, Panamá, Paraguay, República Dominicana, España, etc.

La ley Argentina de 1976 es la que formula con mayor precisión este principio al establecer en su art. 23 "El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motivan se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se establecen figuras no laborales para caracterizar el contrato y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio".(11)

Como la relación de trabajo supone tres elementos: Prestación de servicios, salario y subordinación la prueba de estos tres elementos puede, en algunos casos, resultar difícil para el trabajador,

quien, de no lograr demostrar la existencia de los mismos, quedaría fuera del derecho del trabajo, si se le aplicara al trabajador el criterio de derecho común según el cual quien pide la ejecución debe probarla.(12)

Con el objetivo de evitar esta situación y facilitar la protección al trabajador es que se erige "La Presunción de la existencia del Contrato de trabajo o de la Relación Laboral". En función de este mecanismo de protección: Demostrada la prestación personal del servicio, el legislador presume la existencia del Contrato o Relación de trabajo. Esta presunción no es absoluta, pues admite prueba en contrario, es decir, puede quedar desvirtuada mediante la prueba hecha por el interesado, demostrando que el servicio se presta en condiciones tales que no configura una relación de trabajo.

El presunto trabajador no está obligado a demostrar la existencia del contrato de trabajo, sino que le basta demostrar la prestación personal del servicio para que la relación sea protegida por el derecho laboral.

Si el presunto patrono, pretende que no se trata de un Contrato o Relación de Trabajo, corresponderá a el probar que se trata de otro tipo de relación.

La prueba deberá, en todo caso, fundamentarse en hechos concretos que apreciados por el Juez, lleven a éste a determinar la naturaleza no laboral de la relación, pero no podrá consistir en meras declaraciones formales de voluntad. En cuanto a esa prueba, rige otro de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo: El Principio de la "Primacía de la Realidad", conforme al cual no deberá tenerse en cuenta las denominaciones, o los aspectos formales, sino la realidad de los hechos.

2.3) EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD:

Según el Dr. Rafael Caldera, "esta idea de trabajo como hecho social tiende a llenar explícita o implícitamente el campo del derecho del trabajo".(13) En consecuencia la realidad de los hechos, tal como ocurren en la práctica cotidiana, tiene primacía frente a las apariencias formales que puedan adoptar las partes mediante declaraciones de voluntad,

independientemente de que las mismas sean espontáneas o producto de la presión ejercida sobre una de ellas.

Rivero y Savatier señalan que "El derecho del trabajo se modela estrechamente sobre las realidades, nacido de la necesidad de proteger a los trabajadores en su vida cotidiana, ha debido para responder a su fin, seguir las en ese terreno y regir tan cerca como sea posible las situaciones concretas".(14) La importancia de la realidad ha sido demostrada por la doctrina iuslaborista.

La situación en que se encuentra la relación de trabajo en comparación por las relaciones que derivan de otros contratos dio origen a la teoría por la cual se considera al contrato de trabajo como un contrato realidad en el sentido de originarse por la sola prestación del servicio, como si el mero acuerdo de voluntades no basta para dar realidad al contrato y hacerlo capaz de producir efectos jurídicos.

Es necesario hacer la distinción entre relación de trabajo y contrato de trabajo ya que la relación de trabajo que comunmente se origina en un contrato de trabajo puede tener fuentes diferentes de

la contractual, pues, es la relación jurídica surgida entre el trabajador y el patrono por el hecho de la prestación del trabajo la que pone en funcionamiento el mecanismo protector de la legislación del trabajo.

La concepción material de la sola prestación del servicio implica que ya no es necesario ninguna construcción ficticia o artificiosa porque es una realidad fáctica, una relación fáctica de trabajo o de empleo que conlleva deberes y derechos.

2.4) EL PRINCIPIO DE FAVOR O "INDUBIO PRO-OPERARIO":

Dada la finalidad protectora de las Leyes Laborales, surge este principio que ha sido aceptado por la doctrina en general e incorporado a los textos legales en algunos países, según el cual, en caso de duda, al aplicar la Norma Laboral, siempre se debe elegir la interpretación más favorable para el trabajador.

La aplicación de este principio, no está exenta de algunas dificultades, siendo una de ellas la de determinar cual es en realidad la interpretación más

favorable. Lo que para un trabajador puede resultar beneficioso o favorable a través de la interpretación de una norma laboral, puede no resultar igual para un grupo mayor de trabajadores. De hay la importancia de escoger un criterio de interpretación de normas más favorables, tomando a los trabajadores en conjunto.

2.5) EL PRINCIPIO DE APLICACION DE LA NORMA MAS BENEFICIOSA PARA EL TRABAJADOR:

También como consecuencia del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, rige el principio de aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador.

Conforme a dicho principio, cuando concurren dos normas que deben aplicarse a una misma Relación Laboral; por ejemplo una Ley y un Contrato Colectivo, debe aplicarse siempre la norma más beneficiosa al trabajador.

Este principio sólo se aplica en el Derecho del Trabajo, ya que en cualquier otra rama del Derecho, cuando concurren dos normas jurídicas debe aplicarse la de jerarquía superior, y si ambas son de igual jerarquía, debe aplicarse la más moderna.

3.- LOS ELEMENTOS DEFINITORIOS DE LA RELACION DE TRABAJO:

-Las Doctrinas de la Relación de Trabajo y del Contrato Individual de Trabajo:

En el Derecho del Trabajo, especialmente en el período de entreguerras, se plantearon en forma antagónica, dos concepciones teóricas en cuanto a la naturaleza de la Relación existente entre el trabajador y el patrono o empleador: La teoría del Contrato de Trabajo y la teoría de la Relación de Trabajo.

3.1) LA RELACION DE TRABAJO:

La teoría de la Relación de Trabajo tuvo su auge en los años 35 por la divulgación que hizo Wolfgang Siebert en Alemania. No ha sido uniformemente expuesta y ofrece variantes en su desarrollo por Potthoff, Molitor, Siebert y Nikisch. Para todos estos autores, la relación de trabajo es de naturaleza personal, fundada en principios de lealtad y asistencia mutua. Sin embargo, difieren en cuanto al origen de dicha relación: Potthoff y Molitor no descartan al Contrato

de Trabajo como causa de la relación de trabajo, pero niegan que sea la única, pues la hace coexistir con el hecho de la incorporación a la empresa.(15)

Siebert afirma que la incorporación a la empresa es el único origen del conjunto de deberes y derechos que integran el contenido de la relación jurídico personal del trabajador, aunque admite que la naturaleza de este acto de la incorporación es complejo pues requiere el acuerdo de los interesados y la incorporación efectiva.(16)

Nikisch difiere de Siebert en cuanto sostiene que el origen de la relación de trabajo no es un acto complejo sino un hecho: La incorporación al establecimiento.(17)

La Relación de Trabajo es una relación de intercambio, caracterizada por prestaciones del trabajo por parte del trabajador y de salario por parte del patrono. No es una relación comunitaria de índole asociativa como lo concebía Siebert.

Para Mario de la Cueva la Relación de Trabajo no constituye sino el preeliminar para que posteriormente se aplique la legislación del trabajo.(18)

La teoría de la Relación de Trabajo, fué fuertemente adversada por parte de la Doctrina, fundamentalmente por la Doctrina Francesa, que veía en ella un intento del Nacional Socialismo de justificar el trabajo obligatorio y el principio de autoridad del empresario.

Para estos autores (Lyon Caen-Comcelink, Rivero et Savatier) el fundamento de la prestación del trabajo, está en el Contrato Individual de Trabajo, para cuyo perfeccionamiento es imprescindible el acuerdo de voluntades y el consentimiento del trabajador.

Hoy día hay acuerdo en que el Contrato Individual de Trabajo es la vía normal para llegar a la Relación de Trabajo, pero que en determinadas circunstancias, puede existir Relación de Trabajo sin que exista Contrato de Trabajo.

En nuestra doctrina patria autores reconocidos como Rafael Caldera(19) y Rafael Alfonzo Guzmán(20) coinciden en afirmar que la relación de trabajo surge normalmente por efectos del contrato, aún cuando frecuentemente está regulada por la ley prescindiendo o no del contenido del contrato. Se acepta el concepto

de la relación de trabajo sin negar la existencia del contrato ya que éste es la fuente normal de la relación de Trabajo; es decir, la idea de la relación de trabajo es para completar y no para sustituir la de contrato.

3.2) EL CONTRATO DE TRABAJO:

Nuestra Legislación Laboral se refiere en general al Contrato de Trabajo. Sin embargo, conforme a lo antes señalado, la misma ha de aplicarse a toda Relación de Trabajo, de manera que, como reseña Castorena "Bastará con que se produzca el hecho de que una persona preste sus servicios personales a otra, para que el funcionamiento de la Ley y su aplicación sean automáticos".(21)

Conforme a la definición de Rafael Caldera, el Contrato de Trabajo "...Es aquel contrato mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración"...(22)

De la definición anterior se desprende que los elementos del Contrato de Trabajo son tres: La prestación de un servicio personal, el pago de una

remuneración y la subordinación.

3.2.1) LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL:

Poco interesa la naturaleza del servicio prestado para los fines de la existencia del contrato, lo que realmente es importante es que este servicio sea prestado personalmente, este elemento se refleja en la presunción consagrada por nuestro ordenamiento positivo según el cual "Se presume la existencia de un Contrato de Trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe"(23)

Sin embargo, la prestación de trabajo puede ser objeto no sólo del llamado Contrato de Trabajo, si no también de los más variados tipos de Contratos.

Cuando se pueda demostrar que el trabajo ha sido prestado en virtud de un hecho jurídico diferente queda destruida tal presunción, dado que la misma es *Juris tantum*, es decir, quedará desvirtuada si las pruebas demuestran que el servicio personal es objeto de una obligación de distinta índole jurídica.

3.2.2.- EL PAGO DE UNA REMUNERACION:

El pago de la remuneración comunmente se lleva a cabo a través del salario, el cual representa todo tipo de retribución directa o indirecta, ordinaria, extraordinaria, condicional, complementaria o compensatoria que el trabajador recibe de su patrono en virtud de su contrato de trabajo o del servicio prestado.

Nuestra Legislación Laboral establece en su artículo 19 la obligación de remunerar la prestación de servicios, sin embargo, no se define lo que es el salario; unicamente el reglamento de 1973 introduce una noción del mismo según el cual: ... "Se entiende por salario la retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la labor que ejecuta" ... (24)

La ausencia de salario, o su no determinación, no puede verse como prueba de que no existe un Contrato de Trabajo, ya que la Ley impone la obligación de remunerar la prestación de servicios. El pago del salario constituye una obligación ineludible del patrono; y la falta, incorrecta o deficiente estipulación del mismo no bastaría para quitar al

servicio prestado la cualidad jurídica de Contrato de Trabajo.

3.2.3) LA SUBORDINACION:

La Subordinación es el elemento más variado o multiforme del Contrato de Trabajo, porque la situación de hecho que lo determina cambia según la naturaleza y modalidades de los servicios prestados.

En forma general la Subordinación consiste en la obligación asumida por el trabajador de someterse a las órdenes o instrucciones del patrono.

La Subordinación es el criterio distintivo para determinar si existe Contrato de Trabajo u otro tipo de contrato, razón por la cual pasaremos a desarrollar este punto con más detenimiento.

A) DEFINICION DE SUBORDINACION:

Etimológicamente, "Subordinación proviene de (subordinare) de donde Sub - bajo y, ordenare - ordenar"(25); significa sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte,

excluyendo la acepción de inferioridad, de situación accesoria, de lo carente de importancia o interés; para pasar a significar en el Derecho Laboral el estado de la limitación de la autonomía del trabajador sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

Para Ludovico Barassi ... "La subordinación consistiría en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida" ... (26)

Para Perez Botija ... "La dependencia significa que una persona está sometida a la voluntad de otra pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, al puro capricho subjetivo del que manda; sino que es una sumisión funcional, por virtud de la cual se unifican o coordinan actividades diversas" ... (27)

Los vocablos Subordinación y dependencia son utilizados como sinónimos y así lo admite la Real Academia de la Lengua Española. Cuando se quiere diferenciar ambos vocablos suele aducirse que dependencia significa un vocablo más amplio y más flexible, alejado de la inferioridad jerárquica que se trasluce en Subordinación.

En observación sutil se expone que por Subordinación se entiende un estado (el del trabajador sujeto a la potestad patronal), en tanto que la consecuencia o resultado sería la dependencia. En resumen, por la proximidad de los vocablos, los textos doctrinales y legislativos emplean indistintamente a ambos; sin embargo, no son las únicas palabras utilizadas para referirse a la sujeción; suele emplearse en algunas disposiciones con mayor aspereza la frase adverbial "Bajo las órdenes de" y con deliberado tacto "dirección patronal".

La ley del Trabajo vigente, no define lo que se entiende por Subordinación, señalamos anteriormente la equivalencia entre el término dependencia y Subordinación para los efectos del ordenamiento jurídico laboral se asimila al término dependencia.

La Subordinación, en principio, constituye un poder del patrono de dirigir, fiscalizar y hacer cesar la actividad laboral del trabajador. Este poder se concibe y se desarrolla entre hombres libres y dentro del ámbito de la empresa; fuera del mismo el patrono no tiene derecho para intervenir en las demás actividades del trabajador.

La Subordinación es el elemento más variado de la relación de trabajo, es una situación de hecho que cambia según la naturaleza y modalidades de los servicios que presta el trabajador; por ello se puede hablar de Subordinación tanto en trabajos de tipo manual como intelectual y hasta en el ejercicio de profesiones liberales. En resumen, habrá Subordinación siempre que las funciones del trabajador estén sujetas a la voluntad del patrono, independientemente de la ubicación que el trabajador tenga en la estructura organizativa de la empresa.

Cualesquiera que sean los hechos constitutivos del estado real de dependencia entre el trabajador y el patrono, éstos, están fundamentados en la potestad jurídica que éste posee de someter a aquel a reglas técnicas y de conducta en relación con el trabajo, a

cambio de una remuneración.

Sin embargo, este concepto de Subordinación por la misma naturaleza de la labor que se realiza puede adquirir matices distintos, haciendo que se diferencie en tres aspectos tales como: El económico, el jurídico y el técnico.

B) EVOLUCION HISTORICA DEL CONCEPTO DE SUBORDINACION:

La Subordinación entró en las primeras concepciones, como una práctica basada en la idea de la propiedad, es decir que el solo hecho de encontrarse prestando el servicio en la propiedad de una determinada persona, se le consideraba a este subordinado del dueño de la propiedad o como un elemento de la organización política de la sociedad.

Esta dependencia no debe ser confundida con la Subordinación de naturaleza puramente jurídica que deriva del contrato, no proviene de una relación patrimonial, ni de una relación de señorío como ocurrió en otras épocas; ni tiene nada que ver con la consecuencia de las relaciones institucionales del

trabajo en nuestra época.

La *Subordinación hoy día es una situación creada como consecuencia de un contrato celebrado libremente, expreso, verbal o escrito o simplemente presunto.*

La idea de Subordinación ha sido fundamental en el desarrollo e interpretación de los institutos del Derecho del Trabajo, a pesar de las diferencias que existen entre las dos nociones: la actual y la superada, ambas pusieron siempre en juego a la persona misma del trabajador. Si bien la subordinación limita la libertad del trabajador o deja que otro dirija su actividad laboral, no puede decirse que el Contrato o Relación de Trabajo compromete su persona como tal; esto no significa que las relaciones no sean personales, por el contrario, el sentido personal de la relación transmite a ésta su característica predominante y deriva de la decisión del trabajador de colocarse bajo la autoridad del patrono.

La extensión del Cristianismo y el progreso paulatino de las ideas morales permitieron, con el transcurso del tiempo, que el hombre dejara de ser tratado como una cosa, para convertirse en una persona.

o sujeto de derecho. Desde ese momento el trabajo humano, empezó a considerarse como una parte de la conducta humana y de la vida del trabajador, creando entre los hombres relaciones personales, substituyendo las relaciones de dominio de las épocas anteriores; por esta circunstancia, se vió dignificada, perdiendo el carácter de actividad vil que tuvo en la antigüedad, pasando a ser parte de la ciencia de los hombres.

La teoría de la Subordinación, la del riesgo de autoridad así como tantas otras construcciones del Derecho son de origen jurisprudencial. Los fallos basados en esta idea aparecen en Francia, con motivo de la Ley del 9 de Abril de 1898 sobre reparación de accidentes de trabajo. La idea fué rápidamente acogida por la doctrina y de un modo especial por Beudant, Paul Pic y sobre todo por Couche en su famoso artículo publicado en 1913 en la "Revista Crítica".

A partir de aquí la idea de Subordinación, que crea el Contrato de Trabajo, pasó a ser para todos los autores el elemento esencial e indiscutible de la relación contractual, convirtiéndose en un nuevo concepto jurídico llamado a tener una gran trascendencia.

C) TIPOS DE SUBORDINACION:

- SUBORDINACION JURIDICA:

Según Ramirez Gronda ... "La Subordinación Jurídica consiste, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces como creador de una prestación contractual. Esta Subordinación además, no está encajada en ámbito físico o temporal determinado de validez. Ella consiste para el dador del empleo en algun caso, en dar órdenes; en otros, en la sola posibilidad de darlas o de hacerlas cesar y, siempre -como lo tiene dicho la corte de apelación Dijón 19 de Febrero de 1932- en la posibilidad de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo creyere conveniente"...(28)

La Subordinación Jurídica configura un derecho general de utilizar la actividad de otro, de interrumpirla o suscitarla a voluntad, de trazarle límites. Es decir, que la Subordinación Jurídica es aquella que emana de la relación de Trabajo al dar esta, a una de las partes, la facultad de impartir

órdenes, y al imponer a la otra la obligación de acatarlas.

- SUBORDINACION ECONOMICA:

La Subordinación Económica recoge como interpretación un nexo circunstancial y desprovisto de contenido jurídico. La superioridad económica es un factor muchas veces aleatorio y otras de muy difícil apreciación; la dependencia económica acompaña normalmente al Contrato de Trabajo pero no es un elemento constante, es consecuencia de la posición que ocupa la clase trabajadora en las relaciones de trabajo. No debe entenderse que para prestar un servicio necesariamente el trabajador deba colocarse en situación de dependencia económica. La dependencia económica es una realidad pero no es una condición esencial de la relación de trabajo; no es pues, un elemento diferencial de la relación de trabajo, pero si debe tenerse en cuenta como un elemento sintomático.

- SUBORDINACION TECNICA:

La Subordinación Técnica se establece por la necesidad que tiene el patrono de dirigir la actividad de los trabajadores, por haber asumido la responsabilidad del proceso industrial y tomado a su cargo compromiso que sólo podrá cumplir con la ayuda de personas dispuestas a trabajar bajo sus órdenes.

Cuando un patrono ordena detener un proceso de producción o cambiarlo, no lo hace basándose en la inferioridad económica del trabajador o aprovechándose de ello, sino por las necesidades mismas derivadas del proceso industrial.

Es esencialmente contingente porque el empleador hace uso de su autoridad cuando lo cree necesario y a la vez es variable porque dicha autoridad será más o menos acentuada según las personas sobre las cuales va a ejercerse, es decir, se atenúa a medida que el trabajo requiere mayor calificación técnica o es predominantemente intelectual; por el contrario, se hace más rígida o se acentua cuando el trabajo se torna más manual o el trabajador es menos calificado.

D) EFECTOS DE LOS CAMBIOS TECNOLOGICOS,
SOCIALES, CULTURALES Y ECONOMICOS SOBRE EL CONCEPTO DE
SUBORDINACION: (29)

En los últimos años, concretamente en la última década se ha producido un conjunto de transformaciones que ponen en peligro la esencia del concepto de Subordinación tal como fué elaborado a partir del siglo pasado, como elemento definidor de la relación de trabajo.

Hasta ahora, en la Legislación venezolana, se entiende que debe aplicarse el Derecho Protector del Trabajo cuando el mismo se presta en una relación de subordinación.

Sin embargo, la observación de la realidad señala que el concepto de subordinación, especialmente en su conceptualización como "Subordinación Jurídica" se encuentra en crisis ante un cúmulo de causas tecnológicas, económicas y culturales.

Desde el punto de vista tecnológico; habría que distinguir por un lado la crisis que en el concepto de subordinación provoca la introducción de nuevas tecnologías, concretamente la computación y por otro

lado la aparición de nuevas técnicas de organización.

La microcomputación y la telecomputación han permitido en primer lugar que con la entrega de un terminal a un trabajador reaparezca una forma de trabajo a domicilio, ahora, para tareas relativamente bien remuneradas y de mediana y alta calificación, esa nueva forma de trabajo hace desaparecer los principios de limitación de la jornada, de salario en relación con el tiempo de trabajo y no con la tarea realizada; y en muchos de sus aspectos el elemento de la Subordinación.

Es muy difícil detectar la Subordinación entre un trabajador que opera el computador en su casa y la central para la que está trabajando.

A esto, que sería un simple ejemplo de cambio tecnológico se agrega en segundo lugar, que cada vez más y de manera más profunda, se modifica la forma de organizar el trabajo, mediante la aparición de nuevas formas organizativas que también coadyudan a poner en duda el criterio de Subordinación. Lo más típico de estas nuevas formas organizativas es el abandono de la cadena de montaje. Los nuevos criterios de organización del trabajo al mismo tiempo que disgregan a los

trabajadores y los liberan del ritmo impuesto por la fábrica; obligan al patrono a abandonar criterios tradicionales tales como la clasificación de cargos, definición y evaluación de tareas, etc.

El trabajador en las nuevas formas organizativas, no aparece ya vinculado a un puesto de trabajo altamente regulado por el criterio de Subordinación, sino que aparece vinculado a un equipo, que en alguna forma dentro de la estructura de organización del trabajo es un equipo autogobernable. En algunos casos llega incluso a desaparecer la figura del supervisor, lo que evidentemente va permitiendo que se desdibuje el antiguo elemento de Subordinación y que el trabajador en determinadas circunstancias, pueda aparecer como un trabajador no Subordinado, vinculado a un círculo de producción autónomo, que a su vez está ligado por otros mecanismos a sus superiores jerárquicos.

Ya en algunos casos (caso Japones) se piensa en la desaparición de la figura del supervisor, lo cual supone una más alta capacitación del trabajador, pero también una liberación de los elementos más notorios de la Subordinación como definidor de la relación de trabajo.

Estos cambios tecnológicos vinculados entre sí, coinciden con cambios culturales que señalan una transformación en la figura del trabajador.

Un primer elemento innegable es el de la modificación de la enseñanza, el trabajador actual como ente abstracto es una persona con mucha más capacitación que el trabajador de las generaciones anteriores. Incluso en Venezuela es notoria la diferencia entre la generación de los jóvenes trabajadores y los trabajadores venezolanos de más edad. La diferencia cultural y de capacitación previa, es ya de por sí misma, un elemento para hacer más laxo el criterio de la Subordinación, ya que la persona menos capacitada necesita una Subordinación más inmediata y directa para tomar decisiones o actuar por sí misma que una de mayor capacitación.

La aceptación a todos los niveles del criterio de educación continua, e incluso su necesidad como consecuencia de los propios cambios tecnológicos, estaría llevando cada vez más a la presencia del trabajador estudiante. Ello provoca la creación de una clase de empleo en la que la Subordinación Técnica es mucho más débil..

Hay otros cambios sociales no menos importantes como es el cambio en la estructura de la familia. La existencia cada vez más acentuada en la sociedad de familias con un solo padre. Ya no solamente se trata del tema de la madre sola trabajadora sino también el del padre trabajador solo (sin mujer), quienes buscan una forma de empleo en el que el lazo de la Subordinación sea más ténue, para así poder atender al trabajo y a los hijos.

Los cambios en la estructura económica tales como el fenómeno mundial de la terciarización del trabajo, hacen que cada vez sea mayor la masa de trabajadores en este sector en proporción a los sectores primario y secundario. En países desarrollados la mayor oferta de empleo no aparece en el sector tradicional como lo era la industria, sino que aparece en el sector de servicios en donde el elemento de Subordinación es más sutil. A veces el elemento subordinación llega a desaparecer totalmente. Esto sucede cuando el trabajador ofrece directamente sus servicios al público sin la utilización de un patrón, sin que ello impida entender que ese siga siendo un trabajador que está produciendo para otro, que es a veces el productor de

los bienes que él vende, o que ofrece, o con los que trabaja.

En muchos de estos casos la subordinación comienza a manifestarse bajo características diferentes. Por ejemplo, en el caso de un conductor de carro libre o por puesto, que tendría muchas de las características señaladas: Podría ser padre único, estudiante o alguien que desea escapar al vínculo de Subordinación, pero que sin embargo no escapa al vínculo que lo une con la fábrica de automoviles, ya que una parte importantísima del ingreso que obtiene por su trabajo, va a formar parte de la cuota de compra del auto que debe pagar a la ensambladora.

Este fenómeno de la terciarización, unido a los trabajadores que trabajan por cuenta propia integra el sector informal que estaría absorbiendo la mayor parte de la mano de obra en países del tercer mundo en distintas condiciones de las que ocurre en países desarrollados.

El sector informal no ha sido definido de una forma precisa por la dificultad que ello implica; pero en términos generales corresponde a todo ese enorme

mundo de personas que trabajan sin encontrarse en una relación de trabajo formal. En todos los casos resulta difícil determinar quien es el patrón, cuál es el salario, cuál es la jornada de trabajo, etc. Todos esos elementos, determinantes del trabajo formal se hacen tan sutiles que la Legislación del Trabajo resulta inaplicable a este sector, ya que en él no es posible detectar claramente el elemento Subordinación.

En resumen, el criterio de Subordinación, elaborado tan trabajosamente durante el siglo pasado, se encuentra atacado por todas partes, (causas económicas, culturales y tecnológicas) y en la actualidad ya podemos concluir que una importantísima parte de la fuerza de trabajo venezolana, no se puede clasificar como trabajadora mediante el elemento Subordinación, entendiéndolo tal como se le ha entendido hasta ahora.

A veces se trata de un fenómeno de Simulación, otras no. Es un fenómeno de Simulación cuando se pretende que la persona que sale a vender helados con el carrito entregado por la empresa y en lugar de trabajo fijado por la misma, no es un trabajador

subordinado. Otra forma de Simulación muy clara se da cuando el patrón inventa una pequeña empresa, es decir, cuando desmonta una rama de su empresa y la transforma en una pequeña empresa, supuestamente propiedad de los trabajadores para hacer desaparecer el vínculo de Subordinación.

Pero existen también casos en que el vínculo desaparece realmente. El desocupado de la construcción que sale a ofrecer trabajos de albañilería, no tiene ningún vínculo de Subordinación posible.

De allí, que se hace necesario plantear nuevas formas que permitan la aplicación del Derecho Protector a esos nuevos grupos de trabajadores.

Una alternativa podrá ser la de afinar el concepto de subordinación, desvinculándolo de los criterios de subordinación jurídica o técnica y poniendo el énfasis en la Subordinación económica.

Otra segunda alternativa sería la de sustituir el concepto de subordinación por el de Ajenidad, hecho postulado por la más moderna Doctrina.

E) EL CONCEPTO DE AJENIDAD COMO SUSTITUTO DEL
CONCEPTO DE SUBORDINACION:(30)

Dado que el concepto de Ajenidad es una de las concepciones más modernas de la Doctrina, en materia de trabajo; creemos conveniente explicarla en este punto, sin que ello signifique que estemos totalmente de acuerdo con sus postulados.

En el Derecho del Trabajo las relaciones entre las partes que intervienen en el, son objeto de constante elaboración, conocimiento y crítica como consecuencia de las constantes modificaciones y evoluciones que sufre la sociedad.

Así tenemos que las relaciones de trabajo han existido desde siempre aunque con características peculiares en cada época de la historia. En todo caso, el trabajo siempre se realiza en condiciones singulares de acuerdo al tipo especial y definido de cada labor; siendo sus características actuales: Lo producido, lo ajeno y la libertad.

En primer lugar, para que se produzca algo es esencial la presencia del hombre quien ejerce la acción

sobre el mundo exterior, independientemente del esfuerzo, ritmo y control de dicha acción, la cual si no es exteriorizada no puede ser entendida como algo producido, con prescindencia de la distinción entre la acción manual o intelectual.

En segundo lugar, trabajo libre porque supone que el trabajo es libremente escogido, derecho concebido en el Derecho Positivo como inherente a la dignidad de la persona humana.

Y por último, se habla de trabajo ajeno, cuando se hace referencia a que la utilidad patrimonial del trabajo no le pertenece a quien lo lleva a cabo. Las pautas del trabajo son fijadas por una persona distinta a la que ha de ejecutar la labor, es decir, la relación de Ajenidad se opone al trabajo autónomo o por cuenta propia siempre y cuando la titularidad de los frutos del trabajo recaiga en poder de una persona distinta de quien lo ejecutó.

Tomando en cuenta que el trabajo es un elemento de la vida del hombre y de la sociedad, cuya característica principal es su dinamicidad, por el mismo el mismo hecho de ser llevado a cabo por el

hombre y para el hombre; surgen así conceptos o elementos alternativos que definen a la relación de trabajo y la aplicación de las normas protectoras del Derecho Laboral; ya que como se ha visto, el concepto de Subordinación, como elemento definidor de la relación de trabajo, comienza a perder vigencia debido al nuevo rumbo que están tomando las relaciones laborales como consecuencia de los cambios tecnológicos, culturales y económicos ya mencionados.

Uno de estos conceptos es el de Ajenidad el cual, aunque no representa un concepto absoluto de la relación de trabajo, si brinda una alternativa que podría permitir adaptar la legislación laboral a las nuevas relaciones de trabajo desamparadas por el concepto de subordinación.

Siendo el ajeno quien recibe los frutos y los remunera, le correspondería el derecho de impartir órdenes sobre el lugar, tiempo, clase cantidad, etc. de los frutos cuya titularidad le corresponden. Es en definitiva un poder de dirección plasmado en órdenes del objeto del contrato (al trabajo) que equivale a la

dependencia o subordinación del trabajador a las
mismas.

CAPITULO III: METODOLOGIA UTILIZADA

1.- TIPO DE INVESTIGACION:

Se trata de una investigación de tipo Documental, ya que su única fuente consiste en el análisis de Sentencias producidas por los tribunales de la República.

Asimismo, se trata de un estudio del tipo Descriptivo porque del análisis de dichos documentos extraeremos características fundamentales del conjunto de sentencias que resuelven casos de Simulación, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto los fundamentos utilizados por el juez para decidir la existencia de una relación de trabajo, obteniéndose así las notas que caracterizan esa realidad.

Una vez recopiladas las sentencias, nos abocamos a su análisis. En este sentido, se realizó una lectura primaria de las sentencias con el objeto de explorar y extraer de ellas aquellos casos en los que se demandaba el reconocimiento de la relación de trabajo por presentarse encubierta bajo otra figura jurídica

distinta a la laboral.

Ahora bien, como nuestra fuente de información la constituyen documentos, la técnica metodológica aplicable es el Análisis de Contenido, con lo que verificaremos los objetivos de nuestra investigación.

Aplicando la técnica del Análisis de Contenido, formulamos nuestras categorías de análisis las cuales han sido analizadas en nuestro marco teórico. La unidad de contexto nos permitirá medir los objetivos generales de nuestra investigación, es decir, existencia o no de una relación de trabajo; mientras que la unidad de registro estará determinada por tres categorías, seleccionadas a priori, y que permitirán verificar si se corresponden con los fundamentos utilizados por el Juez para decidir la existencia de la relación laboral, esta categorías son:

- a) Subordinación.
- b) Prestación personal de servicios.
- c) Salario.

2.- PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS:

Para alcanzar los objetivos de nuestra investigación, se procedió en primer lugar, a resolver el problema de determinar de donde obtener los datos que nos permitirían precisar los criterios obtenidos distinguir una relación de trabajo de otro tipo de relación jurídica.

En este sentido, consideramos que por ser un concepto netamente jurídico, la fuente más directa era la jurisprudencia de los Tribunales de la república y más concretamente los Tribunales Superiores del Trabajo porque estos son los que agotan la instancia para las partes en litigio, y la Corte Suprema de Justicia en los casos que procediese recurso de casación.

En virtud de las limitaciones señaladas al inicio de esta investigación, se seleccionó a la Jurisprudencia de Ramirez & Garay, años 1960 a 1986, por considerar ser una de las más completas; dicha publicación tiene como características:

1- Está presentada por tomos que incluyen un trimestre cada uno.

2- Contienen sentencias de los Tribunales Superiores y de la Corte Suprema de Justicia del distrito federal y del estado Miranda.

3- En cada tomo hay una clasificación por ramas del derecho, y dentro de cada rama se hace una clasificación por materia o tema.

4- El criterio utilizado por los autores de la publicación para la selección de las sentencias consiste en tomar aquellas que resulten innovadoras.(31)

De la Jurisprudencia revisada, se seleccionaron para el estudio, 101 casos que contemplaban situaciones de Simulación.

3) INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS:

Para la recogida de la información, se diseñó una Matriz de datos, la cual está dividida en dos grandes grupos a saber: Existencia de Relación de Trabajo y no Existencia de Relación de Trabajo; ello constituye la Unidad de Contexto.

Como Unidades de Registro, se seleccionaron los elementos que configuran el Contrato Individual de Trabajo, más otros elementos que surgieron de la lectura de las Sentencias y que ayudaron a la decisión, estos elementos son:

- A) Prestación Personal de Servicios.
- B) Remuneración.
- C) Subordinación.
- D) Presunción de la existencia del Contrato de Trabajo.
- E) Teoría del Contrato Realidad.

Asimismo, se incluye una columna en la que se recogieron los fundamentos del Juez para decidir en

cada caso la existencia o no de la Relación de Trabajo.

Cada una de los casos estudiados, fueron vaciados en la Matriz de datos, lo cual facilitó posteriormente el análisis de los mismos en forma Horizontal, Vertical y global.

4) TABULACION DE LOS DATOS:

A continuación se presenta la forma en que se tabuló o vació la información en la Matriz de datos.

Las letras A, B, C, D Y E representan a los elementos Prestación Personal de Servicios, Remuneración, Subordinación, Presunción de la existencia del Contrato de Trabajo y Teoría del Contrato Realidad respectivamente.

Las abreviaturas CST, CSJ, JST, JSPT, JSST Y JSTT significan Corte Superior del Trabajo, Corte Suprema de Justicia, Juzgado Superior del Trabajo, Juzgado Superior Primero del Trabajo, Juzgado Superior Segundo del Trabajo y Juzgado Superior Tercero del Trabajo respectivamente.

En la columna de la izquierda se identifican los diferentes casos, tal como los identifica Ramirez & Garay, colocando el número del caso, el año y el Tribunal donde fué dictada la Sentencia.

Los casos se han dispuesto en la Matriz de datos en forma cronológica, tomando como criterio de orden el año en que se pronunciaron dichos casos.

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
152-60 CST							x					La relación Jurídica que existió entre las partes es una asociación de cuentas de participación.
157-60 CST	x			x		La sola circunstancia de desempeñar un cargo de importancia dentro de la empresa no implica la imposibilidad de que esa relación pueda configurar un contrato de trabajo.						
341-60 CST	x	x	x			El contrato celebrado entre el actor y el demandado concede a aquel la exclusiva para vender los terrenos propiedad del demandado. El actor recibía una comisión del 3% de los precios de parcelas vendidas más una remuneración fija según el artículo 67 de la Ley del Trabajo. El actor tenía exclusividad para vender terrenos propiedad del demandado, dedicación de tiempo y actividades necesarias para la venta de los terrenos, los gastos de propaganda serán cubiertos por el propietario, siendo este quien determinará y fijará la forma y costo de ella, y tendrá autorización para vender bajo las condiciones establecidas en los contratos de venta. El demandado no ha podido desvirtuar que existiera entre las partes el contrato de trabajo alegado por cuanto han surgido de las probanzas analizadas los elementos constitutivos del contrato laboral.						
183-60	x			x		El actor desempeñó diversos cargos						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
CST						<p>directivos en la empresa. El desempeñar un cargo directivo no desvirtúa la existencia del contrato laboral, "No hay imposibilidad lógica ni jurídica para que en determinados casos pueda existir un contrato de trabajo entre una compañía anónima y uno o más de sus administradores". Corte de Casación 22/6/1956.</p>						
189-60 CST							x	x				<p>El actor prestó servicios personales a la empresa demandada como vendedor de productos de la misma. La contraprestación de servicios se estableció a base de comisiones diversas según el tipo o clase de producto. El demandante actuó como un comerciante establecido e inscrito como tal en el registro de comercio, se limita a presentar a diferentes clientes con sus referencias, a quienes la empresa despacha la mercancía si le conviene. Estos elementos ponen en evidencia la libertad del actor en sus relaciones con la empresa y por ende desvirtúa la existencia de una relación de tipo laboral</p>
196-60 CST							x	x				<p>Con las probanzas examinadas, está evidentemente comprobado que los actores prestaron servicios personales para la demandada recibiendo mensualmente una asignación de 1500 Bs. cada uno. Los servicios prestados por los actores a la demandada era con el carácter de accionistas, eran propietarios del 50% de las acciones, con entera independencia, impartiendo órdenes e instrucciones a los trabajadores. Faltando uno de los elementos determinantes del contrato de trabajo, no puede decirse que existe</p>

CASOS	EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E	
												en autos la configuración jurídica del mismo, ya que los tres elementos esenciales que caracterizan esta especie de contrato deben coexistir. En consecuencia queda desvirtuada la presunción.
319-60 CST							x					El demandante compraba a la empresa demandada los productos que luego revendía a sus clientes. Existe en la remuneración acordada al actor cierta aleatoriedad que es extraña en los contratos laborales. El actor es comerciante inscrito en el registro de comercio y trabaja por cuenta propia. La actuación del demandante fue la de un comerciante independiente. No aparecen ni el salario en la forma como debe estipularse en los contratos de trabajo, ni la subordinación o sujeción a las directrices de la empresa a punto que la voluntad del asalariado se encuentra supeditada a la del patrono. Se concluye que el contrato celebrado entre las partes es de naturaleza mercantil.
325-60 CST	x	x	x			Se infiere que el demandante prestó servicios en forma ininterrumpida al demandado, labor que consistía en la venta de cigarrillos y otros productos que le eran entregados diariamente. Devengaba un promedio de Bs. 20 diario lo cual le quedaba por la liquidación de los porcentajes o comisiones que se efectuaban los días sábado de cada semana. El actor vendía a sus clientes estos productos y los facturaba en los						

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						talonarios de la empresa, recibía instrucciones del demandado, las ventas las efectuaba utilizando una camioneta del demandado, y el demandado costeaba el sueldo del ayudante.						
166-60 CST	x			x		Observa la Corte, que el demandante prestó servicios personales para la demandada. La demandada en forma alguna logró probar los elementos determinantes del contrato de obra por ella alegado. La demandada deducía de las cantidades entregadas al actor el 50 % del valor de las estampillas del Seguro Social de la cuadrilla que trabajaba con el actor, los salarios de esos trabajadores eran suministrados por la demandada. La prueba de la demandada no es suficiente para desvirtuar la presunción del contrato de trabajo.						
168-60 CST							x	x				Está evidentemente comprobado que el actor prestó servicios para el demandado en su condición de agente de propiedad industrial, con la debida licencia del Ministerio de Fomento. Que percibía del demandado una cantidad de aproximadamente 1000,00 Bs mensuales por la prestación de sus servicios profesionales. El elemento de subordinación que perfecciona la existencia del contrato laboral no está comprobado. El actor prestaba sus servicios por su propia iniciativa sin dependencia alguna del demandado. Por lo tanto faltando uno de los elementos determinantes del contrato de trabajo, no puede decirse que existe la configuración jurídica del mismo.

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
57-61 CST							x	x				Está evidentemente comprobado en autos que el demandante prestó servicios personales y llevaba la dirección de la empresa, recibía una asignación de 1200 Bs. mensuales no existe el elemento de la subordinación ya que los servicios prestados eran con el carácter de accionista, propietario del 50 % de las acciones, asumiendo en diversas oportunidades la plena representación de la demandada.
78-61 CST	x		x			El actor realizaba locución 4 veces diarias y 2 veces los domingos en forininterrumpida y personal. El actor recibía instrucciones sobre la forma de como desempeñar la locución, pedía permiso para ausentarse. la diversidad de patronos no excluye el contrato de trabajo.						
187-61 CST							x					Está comprobado que el actor prestó servicios para la demandada transportando mercancías o productos elaborados para distribuirlos. Lo recibido semanalmente por concepto de acarreo, viajes y transporte no es salario sino porte o flete. No hay subordinación aún cuando el actor tenía que ir todos los días a la empresa para hacer el transporte de los productos, ya que eran condiciones tendientes a garantizar el cumplimiento del contrato. El actor tenía un empleado a su servicio, y el transporte lo hacía en un vehículo de su propiedad. El actor era un pequeño comerciante empresario, porque ponía todos los elementos para desempeñar la labor.
204-61	x	x	x	x		Se evidencia que el actor prestó ser-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
CST						vicios a la empresa, porque el representante legal del demandado lo reconoció. Se confirma la presunción de la relación de trabajo, el actor prestó servicio como director técnico, estando subordinado al director gerente por cuanto era este quien le fijaba sus funciones y atribuciones y el actor devengaba una cantidad determinada por concepto de salario, fijada de mutuo acuerdo por las partes. La circunstancia de ser un alto empleado no basta para desvirtuar la existencia de un contrato de trabajo.						
204-62 CST							x					No hay relación de trabajo, por cuanto el demandante y el demandado arrendaron el local del taller en donde trabajan, uno como pintor y el otro como latonero, cada uno cobraba su trabajo, tenían un ayudante y se repartían los beneficios. Entre las partes existió una sociedad de hecho.
205-62 CST	x	x	x	x		El actor realizaba actividades como pintor con un salario diario de Bs. 26 recibía instrucciones de su jefe sobre como realizar el trabajo, se le entregaban los materiales para los trabajos de pintura y los contratos se sucedían unos a otros.						
209-62 CST	x	x	x			La empresa había contratado un chofer con carro propio para el traslado diario de los trabajadores de sus casas a la fábrica y pretendía que esta rela-						

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						<p>ción no es un contrato de trabajo. La Corte decide que si lo es, pues el trabajador estaba subordinado a la empresa en el desarrollo de su labor. Tenía una remuneración única de 40 Bs. diarios por la labor efectuada. El actor adquiere de la empresa el carro y del contrato establecido se hace constar que el mismo no podía transpasarse ni el vehículo venderse sin la autorización de la empresa. La subordinación fluye del contrato, pues basta con su compromiso de trasladar diariamente el personal de la empresa, tanto al comenzar cada turno como a su finalización, a los sitios previamente establecidos.</p>						
226-62 CST							x					<p>La prestación del servicio se halla regida por el contrato celebrado entre las partes de naturaleza diversa a la de un contrato de trabajo. No hay salario porque lo que se percibía era un porcentaje por concepto de participación en utilidades, el salario reviste varias formas pero nunca puede estar basado en las utilidades solamente, pues en esta clase de contratos el trabajador no puede estar sometido a la incertidumbre de un ingreso, las utilidades son prestaciones de naturaleza muy distinta que en derecho actual sólo se admiten como complementarias de un salario preexistente y no como constituyentes del salario mismo. Aunque existiera subordinación, esta no era de tipo laboral, se trata de una situación común en contratos distintos a los laborales en los que resulta imposible descartar cierto grado de interdependencia</p>

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												entre socio y en las actividades comerciales o industriales.
82-62 CST.	x	x	x			El demandante desempeño la gerencia de la empresa en su condición de director gerente de la C.A., miembro de la junta directiva. Se reconocen los salarios adeudados. El caso de que el actor haya sido administrador gerente no excluye entre las partes la existencia de un contrato de trabajo, porque basta que se den las características de los contratos laborales.						
88-62	x	x	x			El actor transportaba mercancías que eran vendidas por la empresa, desde los depósitos de la compañía hasta el sitio que indique el comprador. Percibía una remuneración que para fijarla se tomaba en cuenta el valor del objeto vendido y transportado. Existe una subordinación de orden económico, ya que los actores en virtud de que perciben una contraprestación en dinero por sus servicios, dependen económicamente del empleador, reciben órdenes de la empresa y se les impone la obligación de cumplir con requisitos como horario de trabajo, informes que deben remitir una vez entregada la mercancía permanecer a la orden de la empresa aún cuando no hay nada que transportar y de llevar la mercancía a donde se le señale, amonestación por incumplimiento.						
147-63	x		x			El mandato puede coexistir con el contrato de trabajo, es frecuente que su-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
CSJ						ceda que el patrono de poder a un empleado de cierta jerarquía y confianza sin que ello implique desconocer la existencia de la relación de trabajo, cuando esta se demuestra, la remuneración no es una consecuencia necesaria y la falta de salario no basta para desconocer a la relación misma, la cualidad jurídica de contrato de trabajo.						
242-64 CST	x	x	x			Del documento se desprende que el actor prestaba servicios personales al demandado como vendedor, y que percibía una remuneración del 5%. La subordinación se desprende de los siguientes hechos: El actor se comprometía a comprarle al demandado mensualmente la cantidad de 12.000 Bs. en mercancía para distribuirlos al contado en todo el país, las mercancías les serán pagadas al demandado de contado, a medida que se vayan vendiendo. El actor se compromete a distribuir únicamente lo que la empresa le suministre por todo el tiempo del contrato, el demandado se compromete a prestarle gratuitamente una camioneta de reparto, haciéndose responsable de los gastos de mantenimiento del vehículo.						
119-64 CST	x	x	x	x		El actor se desempeñaba como administrador de la demandada, con un sueldo de 2.500 Bs. mensuales. La subordinación ha quedado de manifiesto con las						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						atribuciones que la empresa le asignó al encargarle el montaje de la fábrica selección de materiales y su compra, manejo de personal y la contratación del mismo, organización general del negocio y su administración, atribuciones realizaba todas el actor subordinado a las indicaciones de la empresa por cuya cuenta trabajaba. En consecuencia la presunción del artículo 41 de la Ley del Trabajo ha quedada demostrada.						
120-64 CST							x					Quien actúa de representante o agente comercial de otro siendo ambos comerciantes establecidos, no están ligados por una relación laboral. El actor para el momento de celebrar el contrato era una persona avezada en los negocios, tenía establecido un comercio y representaba importantes firmas cuyos productos negociaba con la demandada.
124-64 CST							x					No hay subordinación porque los actores (distribuidores de los productos de la empresa) tenían perfecta libertad para revender el producto por ellos comprado a la empresa y por ende de su exclusiva propiedad, a aquellos comerciantes establecidos en las zonas asignadas, no tenían días u horarios establecidos para comprar o vender el producto, ni cantidad alguna determinada, contrataban ellos mismos los empleados y corrían con los gastos de transporte. La relación era de naturaleza mercantil de compra y venta de los productos elaborados. En cuanto al salario no puede hablarse de tal remuneración, sino

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												de una utilidad comercial obtenida por los revendedores.
265-65	x		x	x		Se reafirma la presunción del contrato de trabajo, porque no se demostró que el actor fuera comerciante. El actor llevaba a cabo su labor realizando ventas de los productos de la demandada, en notas de pedidos contenidas en libretas timbradas de la propia empresa, dichas notas eran remitidas por el vendedor a la empresa, la cual despachaba directamente al comprador, la empresa enviaba al vendedor la factura de cada venta para que la cobrara, el dinero se remitía a la empresa y una vez al mes la empresa enviaba al vendedor el monto de las comisiones.						
251-66 CST							x	x				Es indudable que existe una prestación de servicios, la demandada concede al actor con carácter de exclusividad el derecho de revender el producto. También existe un salario que es la comisión devengada por el actor. La demandada se obliga a no vender en la zona determinada, por medio de otra persona. El actor se compromete a hacer el transporte de los productos en los vehículos que podrían ser de su propiedad o que posea en arrendamiento, o la demandada da en venta a los actores, con reserva de dominio. La diferencia entre el precio de compra del producto y el de venta constituye la comisión que le queda al actor, quien tiene la obligación de vender un mínimo de 300 garrafones diarios así como de ir a las propias fuentes en busca del producto, que sus camiones deben estar

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

												pintados con los colores y gráficos que usa la empresa y deben portar uniformes, los ayudantes de los camiones pagados por el actor deben estar asegurados por el. El caso bajo análisis no es una relación laboral, la diferencia entre el precio de compra del producto y el de venta no tiene el carácter de salario y no existe relación de dependencia o subordinación, el contrato que los une es de naturaleza mercantil.
261-66 CST	x	x	x			La demandada, en la contestación reconoció la prestación de servicios por parte del actor, al ser constituido el actor en factor mercantil de la demandada y conferirsele poder para el ejercicio de las diversas atribuciones y facultades que se le señalen, el actor realizaba además una labor específica, por la cual necesariamente tenía que devengar un salario, hecho que no es negado. La subordinación es evidente en los documentos analizados, se autoriza al actor para conceder créditos, para renombrar y remover empleados, previa consulta con la oficina central de la compañía. En virtud de lo analizado es clara la conclusión de que si existió entre las partes un contrato de trabajo en el cual están presentes las tres características esenciales del mismo.						

CASOS	EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E	
86-67 CST	x	x	x	x		El análisis de las pruebas revela que la demandante rindió servicios en la barbería del este y que no recibía de la clientela asistente a ese establecimiento el valor de su trabajo, sino que estos lo pagaban en la caja de la barbería, el demandado confesó que fue el quien dió por terminadas las relaciones pactadas con la actora mediante despido. Todo ello constituyen elementos suficientes para establecer que entre las partes hubo una relación de trabajo, no es concebible que el actor fuera trabajador independiente cuando la clientela de la barbería del este que recibía sus servicios los pagaba en la caja de este establecimiento. En lo tocante al despido alegado por la parte actora y admitido por el demandado, ello configura y robustece la presunción de la relación laboral.						
91-67 CST	x	x	x	x		No se desvirtúa la presunción del contrato de trabajo, porque no aparece comprobada la existencia de un contrato mercantil, por el contrario ha sido robustecida por lo siguiente: La empresa suministraba al demandante los formatos que debería llenar en relación con las ventas, al demandante se le liquidaban comisiones sobre las ventas que efectuaba y la empresa fijaba los precios de venta.						
92-67 CST	x	x	x	x		La subordinación ha quedado de manifiesto con las atribuciones que la empresa le asignó al encargar al actor de la administración de la misma con						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						<p>todas las funciones propias de su cargo, así como atender el movimiento diario de los negocios, controlar al personal de la compañía, etc. Funciones que realizaba el actor subordinado a la asamblea general de accionistas, quienes tienen la suprema representación de la compañía y por cuya cuenta trabaja. El salario que le fue asignado fue de 5000 Bs. mensuales, en consecuencia la presunción del artículo 41 de la Ley del Trabajo entró a regir en este proceso.</p>						
272-67 CST	x		x			<p>Los elementos probatorios llevan a concluir que el demandante era un trabajador subordinado al presidente de la compañía, no es óbice la circunstancia de que en un período determinado y en forma interina el actor desempeñase la presidencia de la compañía, ni tampoco el hecho de que ejerciese los poderes que constan. Haber sido accidentalmente órgano de la demandada no invalida su carácter de trabajador subordinado, pues el ejercicio de estos mandatos evidencia que eran atribuciones de administración inherentes a la actividad que cumplía el actor dentro de la empresa, ya que consultaba con el presidente de la compañía antes de llevar a cabo dichos actos.</p>						
272-68 CST	x			x		<p>La falta de salario no basta para desconocer la relación laboral pues demostrado el contrato de trabajo la remuneración es una consecuencia del mismo, y la falta de estipulación del</p>						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						salario no basta para desconocer a la relación misma la cualidad jurídica de contrato de trabajo. La función de director ejercida por el demandante es de obligatoria remuneración, atendiendo al artículo 29 de la Ley del Trabajo.						
264-68 CST	x	x	x			El actor prestó siempre sus servicios profesionales y asesoramiento técnico en condiciones de subordinación a la empleadora en los lugares y sitios que le fueron señalados de acuerdo con la conveniencia de la empleadora. No es óbice a la calificación jurídica del convenio la circunstancia de que la contraprestación del servicio se estipulase a base de honorarios, pues el salario puede tener diversas modalidades y denominaciones tales como sueldo, honorarios, estipendio, emolumento, paga, etc. Lo que importa no es la denominación que se le de sino que realmente constituya una contraprestación del servicio personal prestado con sujeción o subordinación al patrono. En cuanto a que el servicio personal de un profesional liberal se realice con cierta independencia es lógico que así suceda toda vez que el ejercicio de dichas profesiones se haya regulado por leyes especiales y por normas técnicas y morales que dichos profesionales están obligados a cumplir.						
265-68	x	x	x	x		Concurren los tres elementos que tipifican la relación laboral. El actor						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
CST						instalaba antenas, recibía instrucciones y órdenes que le comunicaban directivos de la empresa, diariamente rendía cuenta de los trabajos que efectuaba. Durante el mes se hacía la relación por el jefe de talleres, multiplicando el número de antenas instaladas por Bs. 20 que era su precio. Además de recibir instrucciones diarias recibía también los materiales utilizados para las instalaciones.						
59-69 CST							x					El contrato de trabajo se presume por el hecho de la prestación de servicios, pero la prueba de estos es necesaria para que funcione tal presunción. No habiendo pues evidenciado el demandante que prestó servicios personales para el demandado, no entra a regir la presunción de la existencia del contrato de trabajo.
65-69 CST	x	x	x	x		La presunción del contrato de trabajo surge de la afirmación del actor de haber prestado sus servicios personales a la compañía en su automóvil particular, llevando en forma continuada personal al servicio de la empresa a distintos lugares o sitios de Caracas y a la vez realizaba diversas actividades que la empresa le encomendaba, tales como cobrar facturas, depositar dinero en el banco, llevar correspondencia, cancelar el impuesto, etc. En cuanto a la subordinación, el demandante esperaba en el interior de la empresa las órdenes que se le impartían para realizar sus tareas y que estas eran realizadas en el mismo ho-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						rario que tenía la empresa, cobrando la cantidad de 406,50 por concepto de alquiler del vehículo, lo cual no afecta ni desnaturaliza la esencia del contrato laboral.						
225-69 CST	x	x	x			El actor se encargaba de vender y cobrar para la empresa en la zona occidental del país con prohibición de visitar clientes que figuraban en una lista que se le daba, las gestiones de ventas debían ser hechas a personas con un mínimo de año y medio de establecido, tenía la obligación de enviar a la empresa las referencias comerciales de los nuevos clientes. Su salario era del 5% de las ventas pagaderas cada mes, esto demuestra que el demandante a pesar de representar varias casas y trabajar por su cuenta, estuvo regido por un contrato de trabajo porque además de la prestación personal de servicio y el salario del 5%, surge con toda claridad el elemento determinante de la subordinación, el contrato de trabajo puede coexistir con otros convenios de naturaleza igual o diferente, una persona puede al mismo tiempo ser trabajador dependiente de varias firmas, en actividades análogas o diferentes y hasta patrono, sin que esa dualidad tenga influencia alguna en la existencia del contrato de trabajo.						
335-69 CST							x					No hay relación de trabajo porque el actor era dueño o socio de una tercera parte del negocio y a la vez trabajaba en el mismo

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												no existe relación laboral ya que el demandante al adquirir su parte del negocio se comprometió a trabajar igual que el otro socio y no se dan los supuestos de la subordinación. Existía una sociedad formada por el demandante y el demandado, cumplían sus funciones con total independencia, con el carácter de accionista del negocio, tales como, compras de viveres y atender la caja, no se le impartían ninguna clase de órdenes y contrataba a las personas que necesitaba.
555-70 CST							x	x				El demandante prestó servicios personales para la demandada como encargado de la oficina, recibía mensualmente una asignación por los servicios prestados. No aparece evidenciada la subordinación ya que el actor se confundía con la compañía demandada porque actuaba como su órgano legal.
174-70 CST	x	x	x			Esta fuera de duda que la demandante estuvo vinculada mediante un contrato laboral, y que su salario era de Bs. 800 mensual, según las condiciones en que la actora prestaba sus servicios, es indudable que fuera en condiciones subordinadas.						
441-70 CST	x	x	x		x	El actor prestó servicio como medico en el consultorio de la empresa en determinados días de la semana a traba-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						<p>trabajadores de la empresa y familiares de los mismos quedando demostrado así el modo, lugar y tiempo de la prestación de los servicios. Se comprueba una remuneración. Por lo que respecta a la calificación contractual de las partes como un contrato distinto al laboral, siendo la relación de trabajo un contrato realidad en el sentido de que su naturaleza, más que de la voluntad de las partes dimana del hecho concreto de la prestación del servicio, carece de eficacia jurídica la denominación que las partes le atribuyan, pues es a los jueces a quienes compete la calificación legal de los hechos. En cuanto a la subordinación si bien es cierto que el actor no estaba absolutamente impedido para el ejercicio de la profesión, debía ajustarse a las limitaciones que le imponía el convenio con la demandada, es decir, asistir a determinados días y horas a la clínica atender a los pacientes que le fueran enviados a su consultorio, cumplir las indicaciones que le suministrara la compañía, prestar asistencia médica a domicilio o en el lugar de hospitalización a los trabajadores de la compañía o a familiares de estos.</p>							
428-70							x					Se admitió la prestación de servicios del trabajador en calidad subordinada a través de una modalidad muy especial que consistía para la deudora del trabajo en diseñar los modelos que posteriormente serían confeccionados por la acreedora de la obligación, comprometiéndose esta, a su vez, a	
CST													

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												surtir de trajes, telas, hilos y demás artículos que necesitaba la demandante en su negocio, existió un contrato de trabajo o de actividad, en virtud del cual la trabajadora realizaba un hacer consistente en modelar los trajes y una obligación de dar por parte de la empresa que consistía en pagar un precio. Pero este contrato era matizado por otra relación jurídica que tenía origen en un contrato mercantil, en virtud del cual la empresa le suministraba a la demandante los trajes y el precio de estos los pagaba con su salario. En este caso no debemos contemplar un típico contrato de trabajo y aplicarle la normativa propia, sino un contrato uninominado mixto
100-71 CST	x				x	El actor prestó servicios al demandado ejerciendo el cargo de asesor de publicidad, no se descartó la relación laboral, como no se probó la existencia de otra relación diferente a la laboral, se presume su existencia, entre las partes ha existido una relación de servicios remunerada.						
103-71 CST	x	x	x			Se demostró plenamente la prestación de servicio como médico general en lo relativo a consulta externa, hospitalización diagnóstica y terapéutica a la empresa, con una remuneración de Bs 4000 mensuales. Los servicios fueron prestados ajustados a indicaciones o instrucciones de la parte demandada, si bien es cierto que el actor no estaba impedido por el ejercicio de la profesión, debía ajustarse a las limi-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						taciones que le imponía la empresa, es decir, atender en el hospital u otro sitio la consulta a todas las personas que le fueran requeridas por los grupos medicos de la compañía.						
104-71 CST							x					Se probó que el actor prestaba servicios personales al demandado, pero este servicio era público e indivisible como lo es el de la seguridad interna, del cual el banco obtenía un beneficio mayor que el resto de los particulares, y por ese beneficio pagaba en nombre de la alcaldía una contribución extraordinaria, no existió negocio laboral alguno, ni tampoco relación laboral alguna, por cuanto no existió subordinación.
82-71 CST							x					El demandante era a la vez miembro principal de la junta directiva a la que representaba, confundiendo con ella misma, de los libros de acta se desprende que el demandante era administrador ejecutivo, en todo sentido, es decir, como representante y autorizado supervisor de la empresa por la que el actuaba como vocal, presidente-gerente y vicepresidente.
372-71 CST	x				x	El actor prestó servicios como promotor de ventas, recibía una comisión que dependía de las giras que organizaba. Basta que el actor pruebe que prestó un servicio personal para que se presuma que tuvo origen en un contrato de trabajo. Nada impide que una persona estipule y ponga en actos simultáneamente varios negocios jurídi-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						cos, entre ellos el laboral, o varios contratos de trabajo con diferentes acreedores de diferentes obligaciones laborales.						
370-71	x				x	De las pruebas no emerge ningún elemento capaz de desvirtuar la presunción establecida en el artículo 41 de la Ley del Trabajo. En documento la demandada conviene en celebrar con el cónyuge de la accionante una asociación en participación estableciéndose en una de sus cláusulas que el asociado tiene como ayudante a su esposa no adquiriendo la compañía ninguna obligación con la señora, este contrato regula las relaciones entre las partes y sólo tiene fuerza de ley entre ellas no pudiéndose en ningún momento oponerse a la demandante, quien a pesar de ser cónyuge de uno de los firmantes conserva su libertad en cuanto a lo que produzca con su trabajo, es insuficiente esta convicción para destruir esta presunción.						
355-71 CST	x				x	Ambas partes están de acuerdo en que el actor manejaba un vehículo de alquiler transportando pasajeros y que dicho automovil pertenecía al demandado, es decir, que el primero prestaba un servicio utilizando para ello el medio o instrumento de trabajo propiedad del segundo. Por cuanto el demandado no logró probar que la vinculación que existió tuvo el carácter de arrendamiento de un vehículo para un servicio público, obra en favor del						

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						trabajador la presunción del artículo 41 de la Ley del Trabajo.						
93-72 CST	x	x	x			El actor prestó su colaboración productiva a la demandada, en forma continua no interrumpida, por la cual se le pagaba un precio determinado, sujeto durante la prestación de la misma a la subordinación de la demandada.						
227-72 CST	x	x		x		El actor prestó un servicio personal para la demandada, y recibía semanalmente Bs. 900. El actor se presentaba en las oficinas de la demandada para recibir las órdenes para la recolección, reparto y cobranza de las mercancías distribuidas. La demandada no logró comprobar que los servicios que le prestara el actor provinieran de un contrato de naturaleza mercantil.						
229-72 CST							x	x				El actor prestó servicios en su carácter de médico atendiendo al demandado, familiares y algunos empleados y obreros, recibiendo como contraprestación la cantidad de Bs 5000 mensuales, sin embargo el servicio prestado era de carácter esporádico interrumpido y no subordinado. El demandado al enfermarse fue llevado a clínicas diferentes a las de propiedad del actor, y tratado por otros médicos y no por el actor.
555-72	x	x	x			El actor trabajo para la demandada en calidad de visitador médico recibiendo						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

CST						un sueldo base de Bs. 700 más 200 para viáticos, y además vendía, cobraba y tenía una zona asignada por la demandada para ejercer su labor por lo cual se prueba el elemento subordinación.						
254-73 CST	x	x	x			El actor prestó servicios continuos a la demandada como odontólogo además se comprometía a prestar su actividad a determinadas personas sujetandose a un horario determinado, se comprometía a cobrar por el tercero a quien en definitiva pertenecía la actividad. Su salario estaba constituido por las sumas de sus entradas por intervenciones profesionales menos el porcentaje promedio mensual por concepto de materiales y gastos de laboratorios.						
257-73 CST	x	x	x			El actor prestó servicios en asistencia quirúrgica, en consulta externa y hospitalización diagnóstica y terapéutica en todos aquellos casos en que la compañía lo exigía, cobrando un salario por nómina en la empresa. Los profesionales liberales pueden ligarse exclusivamente a una clientela indeterminada que demande sus servicios y no obstante tal relación, pueden prestar sus servicios con continuidad a una persona jurídica o natural, que por ese hacer le pague un precio determinado, o como sucede en muchos casos, prestar integralmente su actividad profesional, siempre en forma ininterrum-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						pida a favor de un tercero, quien le paga por ello un precio, libremente estipulado. En el primer caso existe un trabajo autónomo del profesional liberal, en el segundo, un vínculo laboral.						
85-73 CST							x					El actor prestó servicios personales a la empresa demandada en su carácter de médico atendiendo a empleados y obreros de dicha empresa, quedó evidenciado que la prestación de servicios asistenciales a los trabajadores tuvo la intervención de terceros o sea de los doctores que el actor confiesa haberlos contratado para que lo ayudaran. De las probanzas traídas a los autos aparece demostrada que la prestación de servicios del actor a la accionada, no era realizada personalmente.
72-74 CST	x		x			El actor alegó que era administrador y gerente general de la demandada. Como administrador el concurría a formar el órgano de la sociedad, formaba parte de su estructura y como gerente general era un dependiente de ella. Es indudable que el no actuaba con plena autonomía, manifestando el querer de la empresa en todas sus actividades, pues como trabajador era un subordinado al órgano administrador. Una conformación de lo expuesto, lo constituyen las utilidades pagadas al actor, y su inscripción en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.						
74-74							x					La parte actora probó la prestación de un servicio personal, por lo que se presume

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

CST												la existencia de un contrato laboral. La demandada logró desvirtuar la presunción, probando que los servicios en cuestión tuvieron origen en un contrato de arrendamiento. Al no haber ninguna prueba en contrario y al haber confesado la demandante en esta alzada que entre ella y la demandada existió un contrato de arrendamiento, y que no fue despedida, debe concluirse que entre las partes existió un contrato de arrendamiento y no de trabajo.
93-74 CST	x	x	x			El actor prestó servicios personales para la demandada, sometiéndose a un horario de trabajo de 9 AM a 7.30 PM, todos los días exceptuando el miércoles, el salario devengado por la trabajadora era a destajo y se le calculaba por un 40% del rendimiento de su labor en el salón de belleza. La trabajadora estaba sometida en todo a las órdenes de su patrona, laborando con los implementos que le suministraba y acatando las disposiciones que ella le discernía hasta con la obligación de hacerle firmar una contratación. La accionada negó la relación laboral existente entre las partes fundamentando que entre ellas existió un contrato de sociedad en cuentas de participación, no logrando demostrar en los autos dicha sociedad, pues del contenido del documento lo que evidencia es que la actora prestaba sus servicios personales como manicurista a tiempo completo para la demandada, por lo que se concluye que entre las partes existió un contrato de trabajo.						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
95-74 CST	x	x	x			La demandada alega que estuvo vinculada a los actores a través de negocios mercantiles, por cuanto los contratos estipulados contienen cláusulas propias de esta disciplina jurídica. En el contrato se observa que hay demarcación de zonas, determinación del precio a cobrar por el concesionario y por otra parte a los actores se le pagaban prestaciones sociales y utilidades y otros pagos por conceptos netamente laborales. De todas estas pruebas se desprende que los diferentes contratos no eran mercantiles como se afirma, sino laborales y la subordinación allí establecida, con carácter de continuidad era la propia de una relación laboral. Las posibilidades que tenía el supuesto concesionario de contratar personal y correr con ciertos riesgos, son elementos superpuestos a los fines de simular la verdadera relación.						
511-74 CST	x	x		x		El actor se dedicaba a la venta y cobro de mercancías de la demandada, tenía una zona de trabajo asignada, estaba obligado a atender a los socios de la empresa y a rendir cuentas periódicas de sus actividades. Por tal actividad recibía una comisión del 12% de la mercancía vendida por él. Surge a su favor la presunción establecida en el artículo 41 de la Ley del Trabajo, es decir entre las partes existió un contrato de trabajo.						
517-74	x	x	x			El actor inició la prestación de sus						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

CST						servicios profesionales como medico en todos aquellos casos en que la demandada tenia la obligacion legal, contractual y normativa de hacerlo, tales servicios se efectuaron a trabajadores de la empresa y sus familiares inmediatos. Los honorarios percibidos por el actor de la empresa demandada constituyen salarios por cuanto los mismos revistieron las caracteristicas que la Ley exige. El actor debia ajustarse a las limitaciones que le imponia el convenio con la demandada, asistir en determinados dias y horas a la clinica de la empresa, atender los pacientes que le fueran enviados, cumplir con las indicaciones que por organo de representantes autorizados le suministraba la compania, suministrarle al director del departamento medico de la empresa informes sobre las consultas, diagnosticos y tratamientos efectuados en cada caso. Es evidente e irrevocable que el contrato que rigio las relaciones entre las partes fue laboral.						
528-74 CST	x	x	x			El actor prestó sus servicios personales para la demandada en calidad de joyero, bajo la subordinación del representante de la empresa, esto lo demuestra el pago de los salarios contenidos en los recibos producidos por la misma accionada y la circunstancia de que la empresa tenía asegurado al actor por ante el Instituto venezolano de los Seguros Sociales, todo lo cual hace surgir en favor del demandante la presunción establecida en el artículo						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						41 de la Ley del Trabajo.						
59-75 CST	x	x	x			El actor se encargaba de recibirle a los clientes las prendas de vestir para ser lavadas y planchadas, entregar dichas prendas de vestir al personal encargado de retirarla de la sucursal, para ser conducida a la planta de la empresa, recibir dichas prendas de vestir una vez que eran remitidas de la planta de la empresa recibir el pago de los clientes y entregarle al representante de la empresa el dinero recibido. Devengaba un salario de 1200 Bs. mensuales y su jornada de trabajo estaba comprendida de lunes a sábado, y con un horario de trabajo comprendido de siete de la mañana a siete de la noche. La demandada ha debido probar el hecho de que la relación que la unió a la actora era de naturaleza mercantil, y tal obligación no consta en autos. En razón de ello es obligante admitir la existencia de una relación laboral.						
78-75 CST	x	x	x		x	El actor comenzó a trabajar para la demandada como vendedor de bebidas gaseosas con una ruta determinada por la empresa y que debía cumplir de lunes a sábado, su horario comenzaba a las 7 de la mañana pero sin hora específica de llegada, por cuanto trabajaba por comisión, percibiendo la suma de 65 centimos por cada gavera vendida. La demandada rechazó pura y simplemente las pretensiones del actor no incurriendo en excepciones. Por lo que						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						<p>respecta a la calificación contractual esta corte reitera el concepto de que siendo la relación de trabajo un contrato realidad, en el sentido de que su naturaleza, más que de la voluntad de las partes dimana del hecho concreto de la prestación del servicio, carece de eficacia jurídica, la denominación que las partes le atribuyen, pues es a los jueces a quienes compete la calificación legal de los hechos demostrados. Considera esta superioridad que el contrato de concesión de ruta traído por la demandada a los autos es un contrato laboral por tiempo determinado.</p>						
246-75 CSJ							x					<p>El actor prestó sus servicios como vendedor a comisión de la demandada, surge la presunción establecida en el artículo 41 de la Ley del trabajo que entre las partes existió efectivamente un contrato de trabajo. Si el contrato de trabajo presupone 3 elementos: prestación del servicio, remuneración y subordinación, demostrada la falta de alguno de los 2 últimos queda destruida dicha presunción. Cuando la recurrida declara la existencia de contrato de trabajo entre el actor y la demandada con base únicamente en el hecho de la prestación de servicio de aquel a esta que dice estar demostrado, pero silenciando que de las mismas pruebas en que se apoya ese pronunciamiento se desprende que ese servicio era por cuenta propia del actor y sin ninguna orden de la empresa, induda-</p>

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

												blemente hizo una errónea aplicación del artículo 41 de la Ley del Trabajo.
566-75 JSPT	x	x	x		x	La demandada admite la existencia de la relación de servicios definiéndola como mercantil, el actor se obligaba a transportar tierra y otros materiales provenientes del banqueo en terrenos del parcelamiento con un camión de su propiedad o que arrendara a terceros y efectuar su bote en el sitio indicado por el contratista, cobrando por ello Bs. 12,95 por cada camión de dicho material que transporte. De tal contrato no aparece específicamente establecido el carácter mercantil de las relaciones de las partes. Todo lo contrario aparece la existencia de una prestación de servicio personal, con horario remuneración específica independiente del arrendamiento del camión y ruta del transporte y material transportado de manera alguna desvirtua la demandada la presunción establecida en el artículo 41 de la Ley del Trabajo, debe considerarse que el contrato de trabajo que invoca la actora, como tal es un contrato realidad.						
586-75 JSTT							x	x				El actor prestó servicios en la empresa en calidad de guía de turismo cubriendo el servicio de barcos, recibiendo los barcos consignados a la agencia según lista parcial que se le entregaba sobre la llegada de barcos. El demandante prestó servicios para la empresa accionada, en forma ocasional, esporádica, no continua, recibiendo su contraprestación al terminar su la-

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												bor, no surgiendo en consecuencia para la parte demandada la obligación de satisfacer los conceptos laborales demandados.
649-76 JSPT	x	x	x			Los actores alegaron que prestaron servicios a la empresa actuando como agentes vendedores de pólizas de seguros de vida. Los demandantes tenían una remuneración por comisión, mientras más pólizas colocaran y mantuviesen en vigor por sus gestiones, mayor será el monto de las comisiones. Los agentes se encuentran obligados a cumplir con todo lo establecido en los reglamentos de la compañía y con las modificaciones que esta pudiere introducir en aquellos, sancionándose al agente que incumpla, con la cancelación de su nombramiento. El agente deberá producir obligatoriamente cada año de vigencia de este nombramiento un mínimo de 7500 Bs. de primas. El agente debe atenerse, en todo negocio, a los términos y condiciones contenidos en el libro de tarifas.						
653-76 JSPT							x	x				El actor prestó servicios como vendedor a comisión en las zonas previamente demarcadas por su patrono a los comerciantes mayoristas y minoristas clientes de la empresa. Fue condición expresa entre el patrono y el trabajador que este último no podía prestar servicios en otras empresas y a realizar su jornada de trabajo en zonas previamente señaladas por su patrono y otras condiciones varias del elemento subordinación a que estaba obligado el actor. El salario devengado era una diferencia de

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

												<p>precio existente en las operaciones de las ventas. La demandada alega que la única relación que existió fue de carácter mercantil. De las pruebas se observa que ambas partes tuvieron la intención de celebrar un contrato actuando ambas partes como comerciantes, en el contrato no aparece una diferencia precisa, desde el punto de vista de los alcances de las subordinaciones. En todo contrato donde una de las partes se obliga a realizar una actividad es lógico que exista cierta subordinación, aún cuando el contrato no sea laboral. La actividad del demandante salvo las limitaciones relativas a zonas y exclusividad no constituye una prestación de servicio suya personal, sino la obligación de mantener un abastecimiento. De todo lo expuesto se concluye que las relaciones entre las partes fueron mercantiles, y la demandada con las pruebas que trajo a los autos desvirtuó la presunción establecida en el artículo 46 de la Ley del Trabajo.</p>
682-76 JSTT							x					<p>El actor prestó servicios a la demandada de acuerdo con las condiciones contractuales, recibió la cantidad de Bs. 25000 mensuales por concepto de honorarios profesionales, dicha suma no abarca sólo la contraprestación propiamente dicha del</p>

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												servicio del actor sino tambien los gastos en que tenia que incurrir con motivo de los honorarios de otros medicos y personal auxiliar que requería para la prestación del servicio. El actor tenía propio centro de trabajo, donde eran remitidos los pacientes, en donde no se le puede controlar la forma de prestar el servicio.
79-77 JSPT	x	x	x	x		Además de la prestación de servicios del demandante para la demandada, se indica que los billetes que debía vender el demandante serían los que suministrarle la demandada, el puesto de venta es propiedad de la empresa. Los beneficios que corresponden al asociado serán determinados por la asociante luego de cada mes vencido. Se observa que al demandada no logró desvirtuar la presunción del artículo 46 de la Ley del Trabajo y que opera a favor de la parte actora en virtud de haber quedado establecida la prestación de servicios.						
395-77 JSPT	x	x		x	x	Los ciudadanos prestaron servicios como vendedores de helados devengando un salario de Bs. 60. La empresa sostiene que los reclamantes han mantenido relaciones con la empresa de carácter mercantil. Ello establece que nazca a favor de los demandantes la presunción del artículo 46 de la Ley del Trabajo al aceptarse la prestación de servicio. La demandada al no demostrar los hechos cuya carga probatoria le correspondía, no desvirtúa la presunción del artículo 46. El contrato de traba-						

						EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO							NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	
						jo es un contrato realidad y para establecer sus alcances debe encontrarse precisado en el tiempo la forma como se desarrollo la relación entre las partes independientemente del convenio inicial.							
403-77 JSPT							x					La demandada demostró el carácter esporádico de los servicios que el actor le prestó y por lo tanto desvirtuó lo alegado por la demandante en cuanto a la existencia del contrato que este invoca. Esa labor esporádica del demandante no puede configurar un contrato de trabajo pues no existe continuidad o regularidad en la prestación del servicio.	
528-78 JSPT	x	x		x		El actor se desempeñó como vendedor de bombonas de gas, devengando un salario de Bs. 3,50 por la venta de cada bombona de gas de 43 Kg. y Bs. 2,50 por la de 10 Kg. El actor demostró la existencia del contrato de trabajo así como la remuneración devengada, la demandada no cumplió con la carga probatoria que le correspondía.							
76-79 JSTT	x	x	x	x	x	El actor se desempeñó como vendedor y cobrador a comisión para la empresa en la venta de relojes, en la zona que le fue asignada al igual que los precios de los relojes. Recibía instrucciones precisas del patrono sobre las normas que le establecía la empresa para la realización de su trabajo como vendedor. El patrono le pagaba un salario equivalente al 10% del monto total de las ventas efectuadas. Las partes no							

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						tuvieron intención de unirse por un vínculo laboral, pero en materia de trabajo priva el principio del contrato realidad, lo que realmente importa es la forma en que se desarrollen las relaciones. La parte accionada no desvirtúa la presunción derivada del artículo 41 de la Ley del Trabajo, y la actora logró demostrar los hechos de la demanda.						
375-79							x	x				El actor prestó servicios personales para la firma vendiendo foto afiches mediante la entrega de un cupón para el retiro de la foto, recibiendo a cambio por cada venta Bs. 20. Vendía un mínimo de 5 cupones diarios, trabajando todos los días de la semana. La parte demandada rechazó la existencia del contrato de trabajo. El pago del pretendido salario lo hacían directamente los clientes, lo cual hace concluir a este juzgador en que la declaración testimonial ha sido favorable a la parte demandada, pues no era esta quien pagaba el pretendido salario, lo que desnaturaliza la idea del contrato de trabajo. Correspondía la carga de la prueba a la parte actora sin que llegase a demostrar los elementos que integran y tipifican el contrato de trabajo.
366-79 JSTT							x					Los actores compraban la mercancía a la demandada y la revendían por un precio superior, en la zona que la compañía les señalaba a tal efecto, realizando tal labor en vehículos propiedad de los actores, quienes tenían un depósito para almacenar la mercancía. La ganancia de los demandan-

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												tes estaba en el precio superior por el cual vendían los productos. Mal puede haber contrato de trabajo ya que no existe la subordinación laboralmente entendida.
469-79 JSPT							x					La demandada acepta la existencia de las prestaciones de servicio, opera a favor de la demandante la presunción establecida en el artículo 46 de la Ley del Trabajo, corresponde a la excepcionante desvirtuar la presunción. El actor sólo atendía a sus propios clientes siendo responsable ante sus clientes por el servicio que prestaba, la demandada demostró que su vinculación con la demandante se deriva de un contrato de arrendamiento, desvirtuando la presunción antes mencionada.
206-79 JSPT	x	x	x	x		El actor prestó un servicio que consiste en dirigir y administrar un servicio de laboratorio, siendo en todo momento responsable de la buena marcha del servicio, para lo cual tomará las medidas necesarias y será el quien seleccionará el personal en general y la clínica nombrará o no dicho personal, en vez de derivarse de ello una independencia, se le limita en forma manifiesta. La clínica se encargará del cobro de aquellas facturas que correspondan a pacientes hospitalizados en la misma clínica, cuando las facturas se hagan efectivas la clínica notificará por recibo al actor. Aquí tampoco se establece la autonomía económico o administrativa del actor. La demandada no demostró la existencia de la sociedad en cuenta de participación que a-						

						EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO									
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR					A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR				
						legó, no aparece desvirtuada por la demandada la presunción del artículo 46 de la Ley del Trabajo.														
232-80 JSPT	x			x	x	La actora fue contratada por la demandada como vendedor técnico, la demandada admitió la existencia de la vinculación, operando en favor del demandante la presunción legal de que la relación es laboral. El contrato de trabajo es un contrato realidad, la actora señaló las fechas de inicio y fin del contrato laboral, si la demandada pretende que la relación de las partes fue mercantil debió traer a los autos pruebas que destruya la presunción.														
240-80 JSPT	x	x	x	x		El actor prestó sus servicios como modelista con salario de 3000 Bs. mensuales. La demandada alegó un contrato de cuentas en participación. Para que exista el contrato mercantil que pretende la demandada, se requiere la existencia del aporte material de los socios quienes participarán tanto en las ganancias como en las pérdidas. La existencia de la affectio societate conlleva a la idea de igualdad y no la de que una de las partes sólo cumpla órdenes sin verse afectado en caso de pérdidas, ello resalta la existencia de una prestación de servicios en condiciones de subordinación mediante el pago de una cantidad de dinero que son características del contrato de trabajo. No se desvirtuó la presunción.														

CASOS	EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
243-80 JSTT	x	x	x			La prestación de servicios está establecida en el documento como obligación para el actor. La subordinación se desprende de la circunstancia que el actor se comprometió a prestar sus servicios en la defensa de la demandada en todas las plazas del país, además de no poder prestar servicio legal a algún licorero competidor de la demandada, el actor se halla subordinado a las instrucciones directas de los directores del ente accionado. Su remuneración fue de 10.000 Bs. mensuales, se encuentra en este documento los elementos tipificantes del contrato de trabajo, por lo que se concluye que entre las partes hubo una relación laboral.						
244-80 JSTT							x					El actor realizaba labores de transporte de mercancías de la demandada recibiendo determinadas cantidades de dinero que se corresponden con el concepto de flete. De las pruebas se desprende la idea de la subordinación, ya que el actor sólo se trasladaba a la sede de la empresa cuando debía transportar alguna mercancía, en las relaciones habidas entre las partes ha faltado el elemento de subordinación entendido laboralmente, por lo que no hubo contrato de trabajo.
443-80 JSPT							x	x				El demandante prestó sus servicios profesionales en medicina general sometido en todo momento a las normas administrativas y reglamentos internos de la empresa, surge la presunción legal de la relación de trabajo. El servicio actuará con entera

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

												independencia, y estará bajo su absoluta responsabilidad tanto en lo que se refiere a la organización y manera como sean prestados, como al exclusivo control y relaciones con los medicos, tecnicos y demás profesionales que se utilicen para ello. En base a lo anterior se decide que no la relación no fue de naturaleza laboral, sino civil, el actor actuó independientemente.
615-80 JSPT	x	x	x	x		El actor prestó servicios personales como conductor en el transporte de los productos de desperdicios en los sitios que la empleadora designaba y le ordenaban, recibiendo una remuneración fija de 75 Bs. diarias. Surge la presunción del contrato de trabajo. El actor prestaba servicios en forma subordinada puesto que tenía control de ingreso y egreso, de la ruta, clientes y horario, recibía órdenes de la empresa y tenía dos ayudantes pagados por la empresa.						
162-82 CSJ							x	x				El actor prestaba un servicio de carácter personal como vendedor de pasajes aereos, recibiendo una comisión del 5%. La demandada obtenía un beneficio por el que pagaba un porcentaje, pero no está demostrado que dicha empresa pudiera ejercer el control o exigir cuentas del actor en la labor que desempeñaba. El actor era plenamente libre en su labor.
609-82	x	x	x			El actor se encargaba de promocionar a las personas a emplear en la agencia,						

		EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO					
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
JSPT						la demandada le hacía reclamos al actor en relación con su conducta en el trabajo, se le impartían órdenes, se le autorizaba para cualquier acto. Las ayudas o pasajes gratis o con descuentos siempre eran autorizadas o negadas por la demandada sin que el actor pudiera hacerlo. La empresa en oportunidades le pagaba además de su sueldo una cantidad por concepto de viáticos, la demandada no desvirtuó el carácter laboral de la relación.						
97-82 JSTT	x		x			Se ha demostrado que el actor realizaba un servicio personal para la demandada repartiendo bombonas de gas en una zona previamente determinada, cuya ruta pertenece a la demandada y vendía a los clientes las bombonas, las cuales le eran canceladas de contado, otorgando el actor un recibo con membrete de la compañía.						
618-82 JSTT							x	x				La parte actora confiesa que el pretendido salario no era pagado por la demandada sino por los transportistas que usaban el servicio, sin intervención de la empresa, la forma de calcularse el salario o pago que recibía el actor la establecía la empresa demandada, pero ella no efectúa el pago, si el pretendido patrono no paga el salario, mal puede afirmarse que entre las partes hubo una vinculación laboral.
698-83 JSTT							x					El actor repartía bombonas de gas a la empresa, utilizaba una persona como ayudante a la que pagaba el sueldo, buscaba a la

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												persona que lo sustituiría como chofer del camión en las oportunidades en que no podía cumplir con el servicio y le pagaba el salario, además pagaba los gastos de mantenimiento y funcionamiento del camión que utilizaba en el reparto y mantenía el camión arrendado en su poder. No se demuestra la existencia del elemento subordinación.
249-83 JSST							x					El demandante no logró demostrar que la relación que lo unió con la empresa pueda considerarse configurativa de una relación laboral, al no probar la subordinación ni el salario, pues en ninguna parte consta que recibiera órdenes de la empresa, ni tuviese horario ni obtuviese un salario y la empresa logró probar que existió un contrato de concesión por cesión, en su condición de comerciante y que por ello el actor le compraba refrescos a la demandada mediante el pago de un precio convenido entre ellos para luego revenderlos.
67-83 JSST	x		x	x		La demandada aceptó expresamente el servicio personal prestado por el actor, operando en su contra la presunción legal de la existencia del contrato de trabajo. Del texto del contrato analizado se desprenden innumerables restricciones y regulación de su prestación dentro del marco de necesaria libertad en razón del tipo de actividad propia a las funciones que realizaba. La libertad exclusiva de criterio no es absoluta en razón de establecerse para el actor la obliga-						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR

						ción de informar de parte de sus actividades a otro directivo de la empresa y abundando aún más en las directrices a las cuales le somete la empleadora.						
70-83 JSST							x					El actor no logró demostrar que efectuaba gestiones de ventas de artefactos eléctricos así como gestiones de cobro para la presa demandada, la demandada demostró que el actor registró una empresa mercantil con la cual la demandada mantuvo relaciones comerciales por concepto de gestión, cobro y ventas de los artefactos eléctricos. El actor no trabajaba exclusivamente para la demandada.
651-84 JSST							x					El actor es un trabajador o técnico independiente y presta sus servicios profesionales a quien de el los requiera, recibiendo como contraprestación la remuneración convenida. El actor es un trabajador independiente con su propia sede y teléfono.
793-84 JSST							x					La labor que prestaba el actor a la empresa era un contrato de obra, representado por la recolección, transporte y bote de basura, la relación de prestación de servicios concluía en cada caso en una obra, cuyo pago efectuaba la empresa cuando el trabajo era relacionado mensualmente por quien lo efectuaba, mediante facturas.
755-84 JSTT							x					El vínculo que existió entre el actor y la demandada fue de naturaleza civil consistente en un contrato de obra. La obra fue ejecutada por cuenta y riesgo de los con-

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
												tratistas sin que en ningún momento estuvieran sujetos a dirección o supervisión de la demandada, los materiales, equipos y demás implementos eran aportados por los contratistas, el horario en que se ejecutaba la obra lo establecían los actores, y el trabajo era realizado según sus instrucciones.
747-84 JSST	x			x		El contratante ejercerá la vigilancia y control de la obra, el contratista estará disponible para cualquier consulta y para representar al contratante ante los organismos oficiales o ante terceras personas relacionadas con la obra, en horas de oficina y en días laborales. Las decisiones finales sobre el personal auxiliar del contratista se harán de común acuerdo. La demandada reconoció la prestación del servicio por parte del actor, surgiendo la presunción legal de la relación de trabajo, no logrando desvirtuarla.						
55-84 JSPT							x					La demandada demostró que arrendó una silla de barbería, por la cual el actor pagaba un arrendamiento. Por ello mal puede concluirse que la relación fuese laboral.
90-85 JSST	x	x	x	x		El actor en su condición de socio de la demandada es nombrado miembro de la junta directiva, con carácter de director, teniendo la representación plena de la compañía. Sin embargo al no desvirtuarse la duración de la relación, ni el salario alegado, ni el elemento subordinación y al presumirse						

EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						NO EXISTENCIA DE RELACION DE TRABAJO						
CASOS	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR	A	B	C	D	E	FUNDAMENTOS DEL JUEZ PARA DECIDIR
						la existencia del contrato de trabajo el cual no ha sido desvirtuado, se califica a la relación como laboral.						
TOTAL:	61	44	45	30	6		39	13	--	--	--	

CAPITULO 4: ANALISIS DE LA INFORMACION

- ANALISIS DE LA MATRIZ DE DATOS:

El análisis de la matriz de datos nos deja ver que en período seleccionado se encontraron 101 casos en los que los jueces dilucidaban la existencia o no de una relación de trabajo.

De estos 101 casos, 61 fueron declarados con lugar, es decir, que sí existía una relación de trabajo y 40 fueron declarados sin lugar.

En los casos declarados con lugar los jueces manejaron los elementos que conformaban un contrato de trabajo: Prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; utilizando también en muchos casos la presunción del contrato de trabajo y en menor frecuencia la teoría del contrato realidad.

Ahora bien, si analizamos cada una de estas categorías en forma aislada, se observa que de los 61 casos declarados con lugar, en todos ellos se probó la prestación personal de servicios. Sin embargo, el salario sólo se probó en 44 casos, lo que podría

llevarnos a afirmar, que el elemento salario, no es un elemento imprescindible para demostrar la existencia del contrato de trabajo, ya que más que una condición es una consecuencia del mismo.

Por lo que respecta al elemento subordinación, este quedó demostrado en 45 casos de los 61 declarados con lugar. Esta situación a primera vista resultaría difícil de explicar si tomamos en cuenta que, la subordinación es el elemento determinante del contrato de trabajo. Sin embargo, si analizamos los casos declarados con lugar y que no se tomó en cuenta el elemento subordinación (14 casos), se evidencia que en estos operó la presunción de la existencia del contrato de trabajo al no haber sido desvirtuada por la otra parte, razón por la cual el juez declara con lugar sin pasar a analizar cada uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo. Esta presunción también funcionó en 15 casos más pero en combinación con los demás elementos incluyendo a la subordinación.

Asimismo se observa que la teoría del contrato realidad, se presentó en 6 casos únicamente, dándose el primero en el año 1970. Ello nos podría llevar a afirmar, que nuestros jueces han sido un tanto

conservadores en manejar nuevas tendencias doctrinarias que expliquen la existencia de la relación laboral, complementando y ampliando las ya tradicionales, ya que estas últimas parecieran insuficientes para definir a la relación de trabajo, dada las nuevas formas que esta adquiriendo la actividad laboral humana.

Es importante dejar claro que cada uno de estos elementos no se presentan solos como fundamentos para declarar la existencia o no de la relación de trabajo; sino que se dan en combinación entre sí. Así tenemos que de los 61 casos declarados con lugar, en 45 casos aparece el elemento de subordinación conjugado con los otros.

Por otra parte, del análisis de los fundamentos utilizados por el juez entre los casos declarados con lugar, se observa una marcada tendencia a resaltar los indicadores de la subordinación, siendo los más comunes:

- Sujeción al horario de la empresa.
- Presentación de informes al patrono.
- Acatamiento de órdenes del patrono.
- En los casos de administradores, sujeción a las

decisiones de la junta directiva.

-Ejecución de la labor con los materiales e instrumentos propiedad del patrono.

-Estar a la disposición del patrono para ejecutar la labor.

-Continuidad en el ejercicio de la labor.

-Aplicación de sanciones por incumplimiento.

Asimismo, se afirma por un lado, que la falta de estipulación del salario no es óbice para negar la existencia de la relación de trabajo, ya que la remuneración es una consecuencia necesaria de la prestación de servicio y no una condición de la misma. Por otro lado, que las acepciones utilizadas por el patrono para disfrazar el elemento salario tales como: comisiones, porcentajes, diferencia entre precio de compra y venta del producto, honorarios profesionales, etc. no desvirtúa su verdadera naturaleza de contraprestación a cambio del servicio prestado.

Resulta relevante destacar, que entre todos los casos declarados con lugar, los jueces se basan en la subordinación jurídica y técnica, y en un solo caso se habla en forma expresa de subordinación económica. (147-63 CSJ). Este caso que es una excepción dentro de

los casos analizados, debiera más bien ser representativo ya que como se ha dicho, las nuevas formas de trabajo han venido flexibilizando a la subordinación jurídica y técnica, haciéndola casi desaparecer o imperceptible.

Desde otro punto de vista, cabe resaltar que los tipos de labor que se prestarón más a la simulación fueron: Administradores, vendedores, profesionales liberales, transportistas, contratistas, barberos, peluqueros y otros.

Asimismo, se observa que de los 61 casos declarados con lugar, 17 casos fueron de vendedores (de terrenos, gas, gaseosas, cigarrillos, etc.), 11 casos fueron de cargos directivos (administradores y directores de empresas), 11 de profesionales liberales (médicos, asesores, locutores, odontólogos, abogados, etc.), 7 transportistas y los 15 casos restantes fueron casos aislados (peluqueros, repartidores, agentes de seguros, etc).

Se evidencia de lo antes dicho, que la mayoría de los reclamantes fueron venedores, cargos directivos y profesionales liberales; esta situación podría

explicarse si tomamos en consideración las características propias de estos tipos de labores, en las que del análisis de sus tareas específicas, se desprende cierto grado de libertad en su ejecución, haciendo que el elemento subordinación (técnica y jurídica) sea poco manifiesto, no así la económica, ya que estos trabajadores dependen económicamente del patrono.

No obstante, lo tenue del elemento subordinación de las profesiones nombradas anteriormente, este se logró evidenciar y en consecuencia se llegó a concluir la existencia de la relación laboral. Sin embargo, existen muchos casos de naturaleza semejante a los nombrados que a pesar de ello fueron declarados sin lugar, en virtud que no se probó la subordinación jurídica ni técnica y no se tomó en cuenta el de la subordinación económica (casos 251-66 CST, 555-70 CST, 229-72 CST). Esto nos lleva a pensar que nuestros jueces están aferrados al concepto de subordinación asumido por la doctrina patria (Dr. Rafael Caldera y Dr. Rafael Alfonso Guzman), quienes destacan de la subordinación el elemento jurídico y técnico, confirmandose lo antes expuesto de que nuestros jueces

no han mostrado inquietud de buscar las nuevas tendencias doctrinales que superan a las tradicionales.

En los casos declarados sin lugar, la categoría prestación de servicios fue probada en 35 casos y la remuneración en 13 casos. En ningún caso se evidenció el elemento de la subordinación, la presunción laboral ni el contrato realidad.

Lo anterior evidencia que la prestación personal de servicios y la remuneración no son elementos exclusivos del contrato de trabajo, ya que se pueden encontrar en otros tipos de contratos de carácter civil o mercantil.

Los fundamentos utilizados por el juez en los casos declarados sin lugar se centraron en demostrar la independencia o autonomía de la prestación del servicio, principalmente con los siguientes indicadores:

- No sujeción a horarios.
- Actuar libremente sin acatar órdenes.
- Recibir la contraprestación directamente del beneficiario del servicio (Quien no es su patrono).
- Ejercer la labor con instrumentos propiedad del

ejecutante.

-Cubrir los gastos necesarios para llevar a cabo la labor.

De lo anterior se confirma que son la subordinación técnica y jurídica, y la presunción de la existencia del contrato de trabajo, los elementos determinantes en nuestra jurisprudencia de la relación de trabajo.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

Del estudio y análisis de los casos de Simulación realizado en esta investigación, se concluye que la Simulación es una figura que se presenta como forma de encubrir o disfrazar a la Relación de Trabajo, y cuyo objetivo es, en la mayoría de los casos, evadir a las limitaciones que la normativa laboral impone a la parte patronal, disminuyendo su libertad de acción y autonomía en la relación contractual con el trabajador.

Por otra parte se podría pensar que en Venezuela, son muchísimos los casos existentes de Simulación de contrato de trabajo; si bien es cierto que nuestro estudio no permite concluir a este nivel debido a las limitaciones que se mencionaron al principio del mismo, nada nos hace pensar que los casos analizados sean casos aislados y que no se repitan frecuentemente. Por ejemplo: El hecho de que un vendedor de bebidas gaseosas de una determinada empresa aparezca como simulado y haya acudido a los tribunales del trabajo en reclamo de la relación laboral, no permite afirmar que en esa misma empresa, el resto de trabajadores con ese mismo cargo no sean simulados también.

Del mismo modo, nos damos cuenta que la categoría de trabajadores que recurre mayoritariamente a los tribunales del trabajo, son de nivel mediano y alto en cuanto a su calificación. Es decir, pareciera que la acción judicial estuviera limitada a sectores de trabajadores tales como: Administradores, Vendedores, Médicos, y otros profesionales liberales; ya que el sector obrero, casi no acude a los tribunales del trabajo a reclamar sus derechos laborales en casos de Simulación.

En resumen, en Venezuela, la vía Judicial que es la más frecuentemente utilizada para resolver los casos de simulación de contratos de trabajo, sólo resuelve a favor del trabajador, cuando éste logra comprobar el elemento de la subordinación técnica o jurídica, o cuando opera la presunción de la existencia del contrato de trabajo.

CITAS REFERENCIALES:

- (1) Sentencia del juzgado Superior Primero del Trabajo del 29/10/80.
- (2) Sentencia del Juzgado Superior del trabajo del 31/10/84.
- (3) HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. "La Prestación del Trabajo en Condiciones de Fraude o Simulación". En Estudios Laborales en Homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán. Tomo I. Caracas, 1984. P. 401.
- (4) HERNANDEZ ALVAREZ y LUCENA, Hector. "La problemática de los trabajadores que prestan sus servicios en condiciones de Fraude o Simulación de la Relación de Trabajo". Ponencia presentada al VI Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. Kioto, Japón. Marzo de 1983. Publicado en la Revista de Relaciones de Trabajo número 34. Valencia Venezuela, marzo de 1984.
- (5) Entre los estudios venezolanos, puede verse fundamentalmente: Caldera "Derecho del Trabajo". Editorial el Ateneo. 1960. pp.279 y ss; Alfonzo Guzmán R. "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana". Caracas. Contemporánea de Ediciones. Tomo I. 1987; Sanabria Tucker J.E. "Los distribuidores de refrescos son Trabajadores". En Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social. Número 42. 1976; Gonzalez Rincon R. "La Simulación y el Fraude a la Ley en el Contrato de Trabajo". Ponencia presentada en las II Jornadas de Derecho Laboral en Maracaibo.
- (6) CALDERA, Rafael. "Derecho del Trabajo". Editorial el Ateneo. Segunda Edición. Caracas, 1984. P 280.
- (7) Ibidem. P. 281.
- (8) GUZMAN ALFONZO, Rafael. "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana". Tomo II. Contemporánea de Ediciones. Segunda Edición. Caracas, 1987.
- (9) En la bibliografía Jurídica Latinoamericana es

fundamental la obra de RODRIGUEZ A. "Los Principios de Derecho del Trabajo". Montevideo. Biblioteca de Derecho Laboral. 1975.

- (10) Ley del Trabajo Venezolana. Artículo 16.
- (11) Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1983. P. 339.
- (12) Código Civil Venezolano. Artículo 1354.
- (13) ob. cit. CALDERA.
- (14) RIVERO J. y SAVATIER J. "Droit du Travail". Presses Universitaires de France. Paris, 1978. Pág. 19.
- (15) GAARCIA DE Haro. "La Posición Jurídica" ob. cit. por GUZMAN ALFONZO, Rafael en "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Tomo I P. 417. Contemporánea de Ediciones. Caracas, 1987.
- (16) Ibidem. p. 410.
- (17) HUECK Nipperdey. ob. cit. por GUZMAN ALFONZO, Rafael en Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana.
- (18) DE LA CUEVA, Mario. "Doctrina y Jurisprudencia Mexicanas". Editorial Parma. Tomo I. México 1949.
- (19) Ob. cit. CALDERA. p. 202.
- (20) Ob. cit. GUZMAN ALFONZO, Rafael. p. 401.
- (21) Ley del Trabajo Venezolana. Artículo 17.
- (22) Ob. cit. CALDERA. p. 267.
- (23) Ley del Trabajo Venezolana. Artículo 46.
- (24) Reglamento de la Ley del Trabajo Venezolana. Artículo 106.
- (25) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- (26) Tratado del Derecho del Trabajo. Buenos aires.

1983. Pág. 339.

- (27) Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1952. Pág. 29.
- (28) CABANELLAS, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". Tomo I. Editores Libreros. Pág. 192.
- (29) Ideas tomadas en conversación con el Dr. Oswaldo Mantero. Director del centro de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Católica Andrés Bello.
- (30) ALONZO OLEA, Manuel. "Derecho del Trabajo" Séptima Edición Resumida. Facultad de Derecho. Universidad de Compuence. Madrid, 1981. pp 19-26.
- (31) Entrevista al Dr. Gabriel Ramirez, Gerente de la Compañía Anónima Ramirez & Garay. Caracas, Agosto de 1988
- (32) Código Civil Venezolano. Artículo 1133.
- (33) Ibidem. artículo 1579.
- (34) Ibidem. artículo 1649.
- (35) LORETO ARISMENDI, José. "Tratado de las Sociedades Civiles y Mercantiles". Gráficas Armitano. Caracas 1979. Pág. 163.
- (36) Código de Comercio de Venezuela. Artículo 359.
- (37) MAYNEZ GARCIA, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". Pág. 36.
- (38) Ob. Cit. CALDERA. Pág. 60.
- (39) GUZMAN ALFONZO, Rafael. "Nueva Didáctica de Derecho del Trabajo". UCV. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas, 1983. p. 63.
- (40) CALVO VACA, Emilio. "Diccionario Venezolano de derecho Penal". Vol II. Ediciones centauro. Caracas, 1982.

BIBLIOGRAFIA

-CABANELLAS, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". Tomo I. Editores librereros. 1968. Capítulos I y IV. Pp 315-323 y 393-403.

-CALVO Vaca, Emilio. "Diccionario Venezolano de Derecho Penal". Ediciones Centauro. Caracas 1982.

-CODIGO CIVIL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. Ediciones Centauro. Caracas 1982.

-CODIGO DE COMERCIO EN VENEZUELA. Ediciones Paz Pérez C.A. Caracas.

-DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo". Ediciones DePalma. Capítulo VI. Pág. 309-320.

-DE LA CUEVA, Mario. "Doctrina y Jurisprudencia Mexicanas". Editorial Parma.

-DE LA VILLA GRIL, L. E., GARCIA BECEDOS, Gabriel y GARCIA, Ignacio. "Instituciones del Derecho del

Trabajo".

-DEVEALI L., Mario. "Lineamientos del Derecho del Trabajo". Editorial Argentina. Buenos Aires. 1948. Pp 161-171.

-FERRADA, Francisco. "La Simulación de los Negocios Jurídicos". Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid 1960.

-GARAY, Juan. "Legislación Laboral Práctica". Décima Edición. Caracas, 1986.

-GONZALEZ RINCON, Ricardo. "La simulación y el Fraude a la Ley en el Contrato de Trabajo". Ponencias presentadas en las Segundas Jornadas de Derecho Laboral. Maracaibo, 1983.

-GUZMAN ALFONZO, Rafael. "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana". Contemporánea de Ediciones. Tomo I. Páginas 441-442.

-GUZMAN ALFONZO, Rafael. "Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo". UCV. Facultad de Ciencias

Jurídicas y Políticas. Cuarta Edición. Caracas 1983.
P 63.

-HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. "La Presentación del Trabajo en Condiciones de Fraude o Simulación". En Estudios Laborales en Homenaje al Profesor Rafael Alfonso Guzmán. Tomo I. Caracas, 1986.

-HERRERO NIETO, Bernardino. "La Simulación y el Fraude a la Ley en el Derecho del Trabajo". Casa Editorial Bosch. Barcelona 1958.

-LORETO ARISMENDI, José. "Tratado de las Sociedades Civiles y Mercantiles". Gráficas Aroitano. Caracas 1979. P 163.

-MAYNEZ GARCIA, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial Porrúa. Argentina. 1982. Trigésimo Tercera Edición. P 36.

-OLEA, Manuel Alonzo. "Derecho del Trabajo". Séptima Edición resumida. Facultad de Derecho. Universidad Computense. Madrid 1981. Pp 19-26.

-RAUSGENIN DE VARGAS, Nohemí I. "Jurisprudencia Laboral de las Cortes Superiores del Trabajo y Suprema de Justicia". Fundación Rojas Astudillo. Caracas.

-RIVERO, J. Y SAVATIER, J. "Droit du Travail". Presses Universitaires de France. Paris 1978. Página 19.

APENDICE I

GLORASIO JURIDICO

- **CONTRATO CIVIL:** Es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico. Para la existencia de un contrato se necesita del consentimiento de las partes, del objeto que pueda ser materia del contrato y la causa lícita. (32).

- **CONTRATO DE ARRENDAMIENTO:** El arrendamiento es un contrato por el cual una de las partes contratantes se obliga a hacer gozar a la otra de una cosa mueble o inmueble, por cierto tiempo y mediante un precio determinado que ésta se obliga a pagar a aquella. (33).

- **CONTRATO SOCIEDAD:** Es aquel por el cual dos o más personas convienen en contribuir, cada uno con la propiedad o el uso de las cosas, o con su propia industria, a la realización de un fin económico común. (34).

-RAUSGENIN DE VARGAS, Nohemí I. "Jurisprudencia Laboral de las Cortes Superiores del Trabajo y Suprema de Justicia". Fundación Rojas Astudillo. Caracas.

-RIVERO, J. Y SAVATIER, J. "Droit du Travail". Presses Universitaires de France. Paris 1978. Página 19.

- **CONTRATO MERCANTIL:** Es aquel por el cual dos o más personas convienen en contribuir, cada una con la propiedad o el uso de las cosas, o con su propia industria, a la realización de un fin económico común mediante el ejercicio de uno o más actos de comercio. (35).

- **CONTRATO EN PARTICIPACION:** Es aquel conforme al cual una persona da a otra u otras participación en las utilidades o pérdidas de una o más operaciones de su comercio, o de todas las operaciones de su comercio. (36).

- **DERECHO:** Es un conjunto de normas, preceptos imperativos - atributivos, es decir, de reglas que además de imponer deberes, conceden facultades. (37).

- **DERECHO DEL TRABAJO:** Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como en el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales. (38).

- **DOCTRINA:** Conjunto de ideas y teorías sustentadas por reconocidos tratadistas respecto a importantes cuestiones de Derecho.

- **FRAUDE A LA LEY:** Es el conjunto de maniobras o procedimientos tendientes a eludir en forma indirecta la aplicación de una ley imperativa.

- **JURISPRUDENCIA:** Es el conjunto de decisiones de los tribunales sobre una materia determinada.

- **PRESUNCION LABORAL:** El artículo 46 de la Ley del Trabajo presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Tal presunción es *Juris Tantum*, razón por la cual puede ser desvirtuada con pruebas en contrario de que el servicio personal es objeto de un contrato de índole no laboral. (39).

- **SENTENCIA:** Se denomina sentencia al último acto del proceso mediante el cual el Juez ejerce la potestad de juzgar, o sea declarar si la pretensión punitiva es conforme, o ha quedado destruida en el debate procesal. (40). Para efectos de este estudio, las declaradas con

lugar son aquellas que se inclinan a favor del trabajador, concluyendo que existe una relación laboral; mientras que las declaradas sin lugar son las que reconocen la existencia de otro tipo de relación jurídica distinta a la de trabajo.

- **TRIBUNAL:** Es el órgano del Poder Judicial que en nombre del estado, dirime conflictos administrando justicia.

APENDICE 2

ENTREVISTA AL Dr. GABRIEL RAMIREZ. ABOGADO GERENTE DE LA C.A. RAMIREZ & GARAY.

1.- ¿Desde qué fecha se comenzó a publicar la Jurisprudencia?

- Desde el año 1960. La empresa a partir del año 1958 comenzó a publicar "La gaceta Legal", órgano dirigido a recopilar los decretos y leyes que salían publicados en la Gaceta Oficial. Posteriormente se fueron incluyendo las sentencias que salían publicadas en la misma Gaceta. Es así, como los abogados que utilizaban este material nos solicitaron que se hiciera una recopilación de las sentencias en forma sistemática, lo cual comenzó a realizarse desde el año de 1960.

2- ¿De qué Tribunales se recopilan las sentencias?

No se toman todos los Tribunales de la república, sólo se reciben sentencias de los Tribunales Superiores del Distrito Federal y estado Miranda y de la Corte Suprema de Justicia.

3- ¿Se publican todas las sentencias que se reciben?

No, Se desecha más del 50%, no porque no sirvan, sino porque sólo se toman aquellas sentencias que resulten más innovadoras, las más relevantes en función a elementos de interpretación nuevos aportados por el Juez en el caso específico. También se incluyen algunos casos repetidos con la idea de hacerla jurisprudencia reiterada.

4- ¿Una vez hecha esta selección, que hacen?

Se realiza un análisis de contenido de las mismas, se determina el tema central que es dilucidado allí y se realiza una clasificación por ramas del Derecho y por materia.

5- ¿Qué pasa si una misma sentencia abarca varios aspectos?

Se toma el aspecto menos conocido.

6- ¿Se transcribe toda la sentencia?

no, se transcribe algunos fragmentos de la parte narrativa y se transcribe completa la parte motiva y la dispositiva.

7- ¿Qué personal realiza este trabajo?

Contamos con un equipo de tres abogados especialistas y un Juez, a quienes se les entrega las sentencias de acuerdo a su especialidad:

- Civil.
- Tributario.
- Administrativo.
- Trabajo, etc.