

APUNTES DE LABORAL I

III PARCIAL

16/IV/2004

SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En principio se consideran sujetos individuales del derecho del trabajo (individual y colectivo) a los trabajadores, patronos, intermediarios, contratistas y por último, a los grupos de empresas.

La consideración del estado como sujeto individual del derecho del trabajo ha sido discutida, un sector de la doctrina pareciera considerar que el estado y sus órganos pueden considerarse como sujetos, ya que intervienen en ciertas relaciones, como en materia de menores. Sin embargo, otro sector de la doctrina afirma que el estado no puede ser considerado como sujeto de la relación laboral puesto que su intervención en la relación laboral es muy limitada, afirma este sector que el estado no actúa propiamente como sujeto, sino cumpliendo finalidades que le corresponden, no sería entonces el estado sujeto ni parte en la relación jurídica laboral. En los casos de las empresas del estado, se dice que ésta actúa como patrono.

EL TRABAJADOR: Es considerado como el sujeto más difícil en la relación jurídica laboral, se refiere a un vocablo de naturaleza adjetiva que luego fue sistematizándose. Hoy en día, se considera trabajador a aquella persona que presta servicios en una relación de dependencia a cuenta ajena, este es el trabajador propiamente dicho. Ahora bien, cuando se va a hablar del trabajador independiente se hace de manera expresa.

Art. 39 LOT: *Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.*

La prestación de sus servicios debe ser remunerada. Hoy en día la doctrina agrega a esta definición legal de trabajador el elemento de la voluntad, es decir la relación laboral debe ser voluntaria (con consentimiento) de excluyen los servicios involuntarios y no se le consideran trabajo como tal. **Ej:** Servicio militar obligatorio, trabajos forzados, prisioneros de guerras obligados a trabajar, etc.

Art. 40 LOT: *Se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos.*

Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del capítulo III del mismo Título, en cuanto le sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.

Antes se prefería utilizar el término obrero, pero luego se optó por el de trabajador, para eliminar el clasismo en la definición. Actualmente, el término obrero se utiliza para definir a las personas que en su trabajo utilizan más el desgaste físico que el intelectual. Empleado es todo lo contrario, es decir, aquellas personas que utilizan mayormente el intelecto que el físico en su trabajo.

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN LEGAL DE TRABAJADOR

Persona Natural: Sólo pueden ser consideradas como trabajadores las personas naturales, en este sentido, quedan excluidos de esta definición las personas jurídicas o morales. En principio, no cabe hacer

diferenciaciones entre los trabajadores, no se protege al trabajador en función del tipo de actividades que realiza, sino por el hecho de ser trabajador.

Las actividades militares y aquellas de trabajadores al servicio del Estado (salvo los obreros), quedan fuera del ámbito de aplicación de la legislación laboral. Hoy en día un sector doctrinario considera que la función pública debe irse diluyendo hacia la privada.

Labor de Cualquier Clase: Art. 65 LOT: *Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.*

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos a los de la relación laboral. Si yo doy clases gratuitas en Fe y Alegría, no pudo demandar luego a dicha organización por conflictos laborales. Es importante destacar que para saber si hay o no una relación laboral es necesario estudiar cada caso en concreto.

Voluntariedad: Se refiere al trabajo prestado libremente, voluntariamente.

Art. 32 LOT: *Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.*

PARÁGRAFO ÚNICO: *Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley. Libertad de trabajo.*

Art. 34 LOT: LEER.

Ajenidad: Es un elemento muy importante, el trabajador por cuenta ajena es aquel que no disfruta los frutos de su lugar de trabajo, él simplemente recibe una remuneración a cambio de sus labores. Por esta razón, el trabajador no se puede ver perjudicado en sus beneficios laborales si la empresa está quebrada, es decir, la situación del trabajador no se puede ver afectada por las posibilidades económicas de su lugar de trabajo, él debe continuar percibiendo su remuneración y sus beneficios de la manera en que estaba estipulado en el contrato laboral. La situación del lugar de trabajo es problema del patrono, quien pase lo que pase debe pagarle a sus trabajadores, es decir, si hay ajenidad en los beneficios, también hay ajenidad en los riesgos.

En otras palabras, es ajena a cualquier relación de trabajo la pérdida, el trabajador gana en la medida en que la empresa gane, cuando es posible que el individuo sufra una pérdida en su remuneración (disminución de salario y afines) producto de un desmejoramiento en la situación económica de su lugar de trabajo, se hablará de una figura distinta a la del trabajador. **Ej:** La persona no será trabajador, sino un socio.

Ahora bien, por lo general en aquellos casos en que la subordinación no es suficiente para determinar si existe o no una relación de trabajo se recurre a la ajenidad, por ser más eficaz en este aspecto. **Ej:** Si yo soy socio de un escritorio, pero no puedo hacer lo que me de la gana (debo cumplir horario de trabajo, etc.). **¿Soy Trabajador?:** No, porque en las relaciones de sociedad hay elementos similares a los de la relación de dependencia, pero es probable que no haya ajenidad, y esto es lo que se tiene que determinar para saber frente a que tipo de relación nos encontramos.

Dependencia: Es el estado de sometimiento o sujeción en que se encuentra un trabajador frente a los poderes jerárquicos de su patrono. Antes se hablaba de dos tipos de dependencia: una técnica y otra económica; hoy en día esto se ha superado y se considera que existe dependencia en tres aspectos.

Dependencia en tres aspectos:

- **Económica:** Si yo soy trabajador dependo del salario, pero este tipo de dependencia no es definitiva, pudiera no estar presente. Pueden haber otros tipos de dependencia (jurídica y técnica), claro está que si hay dependencia económica la relación jurídica existente entre el trabajador y el patrono es más clara.
- **Técnica:** El trabajador recibe instrucciones de su patrono y por tanto, no puede hacer lo que le venga en gana en su trabajo. Este aspecto puede o no estar presente y sucede lo mismo que con la dependencia económica, si está presente la relación es más clara.
- **Jurídica:** Es el aspecto fundamental, es el estado de sometimiento en que se encuentra el trabajador frente a los poderes jerárquicos de su patrono. **Ej:** Cumplir horario, trabajar de lunes a viernes, etc. Sin embargo, ese sometimiento no es absoluto, el patrono no pudiera pedirle al trabajador que haga el papel de payaso porque este último pudiera negarse a hacerlo alegando que afecta su dignidad.

En todo caso, este tipo de ajenidad es GRADUABLE, está presente en mayor o menor grado en la relación laboral. Mientras esté más presente el trabajador recibe mayor cantidad de instrucciones. Lo importante es que exista la dependencia, no tanto que sea ejercida efectivamente por el patrono, este tipo de dependencia no implica la supervisión directa del trabajador por parte del patrono, es por ello que se dice que es tan trabajador el que trabaja en su domicilio como el que trabaja en una oficina.

Finalmente, este tipo de dependencia, al igual que las demás, pudiera o no estar presente.

El trabajo debe ser remunerado: Si el trabajador realiza un trabajo debe recibir un salario a cambio de su esfuerzo. Lo importante es averiguar la intención de las partes y por eso se estudia cada caso en concreto. **Ej:** Si yo soy músico se puede sostener una relación de trabajo en la que yo reciba una remuneración intelectual o moral.

23/IV/2004

CONTINUACIÓN DEL TRABAJADOR

COMO SUJETO EN LA RELACIÓN LABORAL

CLASIFICACIÓN DEL TRABAJADOR:

Clásica: Se clasifica en trabajadores y obreros. En términos generales no cabe discriminar entre empleados y obreros, salvo en los casos que determine expresamente la ley. No cabe discriminar entre empleados y obreros.

Art. 48 LOT: *La clasificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.* **Ej:** Límites que existen para pactar contratos a tiempo determinado: para los empleados es de 3 años y para los obreros es de 1 año.

Esta división con el tiempo ha perdido mayor importancia y subsiste sólo en algunos casos determinados. Esto se debe a que en nuestra sociedad no existen mayores labores en las cuales el factor de trabajo manual sea preponderante. Hoy en día, la distinción se refiere a la preponderancia del esfuerzo manual sobre el intelectual en el caso de los obreros y en el caso contrario de los empleados. Es importante tener claro que ningún trabajo es 100% físico, ni tampoco 100% intelectual.

¿Cómo se determina esto? Se debe examinar el trabajo y se concluye cual factor predomina sobre otro, pero no en todos los casos es tan sencillo, por eso surgen varias teorías:

- **Mayor duración de un factor sobre otro:** Están presentes los dos elementos en el trabajo que se realiza (el físico y el intelectual), lo que se hace es ver cuál de ellos dura más. El caso típico que establece la doctrina es el del trabajador que realiza dos labores distintas dentro de un mismo trabajo, en cuyo caso es especialmente útil revisar ambas funciones y luego determinar cuál fue el tiempo de duración de cada una para saber si el trabajador es un empleado o un trabajador. **Ej:** una persona que trabaja en un restaurante (es bartender y trabaja en la caja, va rotando por funciones múltiples), en este caso es muy útil el sistema de medir el tiempo para determinar si predomina lo físico sobre lo intelectual y viceversa.
- **Teoría de la cooperación:** Tiene su origen en Italia. Se determina si una persona es obrero porque no tiene una gran relación de importancia dentro de la empresa, en cambio, el empleado tiene una gran relación de compromiso (o por lo menos mayor que la del obrero) con su lugar de trabajo. **Ej:** El gerente, los ejecutivos. El trabajador que presta servicio en las áreas de la gerencia de una compañía y colabora en labores importantes en la misma, el simple obrero que trabaja en la línea de producción no tiene el mismo nivel de responsabilidad y compromiso con los propios fines de la empresa, aunque al final ambos trabajadores colaboren.
- **Tesis del Ministerio del Trabajo:** El criterio varía según el nivel de responsabilidad que se tiene, mientras mayor sea tu responsabilidad, te acercará a la línea de los empleados y si la responsabilidad es menor entonces estarás más cerca de la línea de los obreros. Sin embargo, esto no siempre es así porque el trabajo que realiza el obrero puede conllevar una responsabilidad considerable.

Ventajas de la tesis antes expuesta:

Art. 41 LOT: *Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado. Empleado Calificado.*

Art. 43 LOT: *Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.*

Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste. Obrero.

Art. 44 LOT: *Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor. Obrero Calificado.*

Es importante la diferencia entre obrero y empleado a los fines del régimen aplicable a los trabajadores al servicio del estado: A los obreros se les aplica la legislación y el régimen laboral, en cambio, a los empleados se les aplica la ley del Estatuto de la Función Pública.

En criterio de la O.I.T. empleado público es aquel que dicta actos de autoridad y que es considerado como una autoridad pública. **Criterio Restringido.** El criterio venezolano es que todo aquel que trabaje en la administración pública es funcionario público (desde el juez hasta el archivólogo del tribunal). Además, los que tienen funciones de dirección deben ser catalogados como empleados ya que adquieren dicha condición con fundamento en el Art. 42 LOT.

Art. 42 LOT: *Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlos, en todo o en parte, en sus funciones. Empleado de dirección.*

También la determinación de ingreso de los trabajadores venezolanos con respecto de los extranjeros, expresada en el Art. 29 que no se transcribe a continuación porque en palabras del profesor es el mayor

disparate de la Ley, determina que no puede haber en una empresa más de 10% de trabajadores extranjeros. Dice el profesor que esto no se puede determinar sumando a todos los empleados con todos los obreros. **Ej:** Si hay 200 empleados (100 obreros y 100 empleados) el cumplimiento debe hacerse por separado, es decir, de los 100 obreros 90 tienen que ser nacionales y 10 extranjeros y lo mismo se aplica a los empleados.

Por otra parte, lo mismo sucede con respecto a la remuneración que tiene un porcentaje establecido de 20%, es decir, usted suma todas las remuneraciones de la empresa y la que corresponde a los extranjeros no puede ser mayor al 20%, por su parte, los nacionales reciben una remuneración por lo menos del 80% y debe hacerse de la misma forma en que se explicó anteriormente. Esta es una norma abiertamente discriminatoria.

Art. 239 LOT: *En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarse en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público.*

Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten.

Finalmente, por costumbre, en sectores de la industria pesada se le paga semanalmente a los obreros incluso está establecido en las convenciones colectivas.

Diferencia entre empleados de dirección y trabajadores de confianza:

Art. 42 LOT: *Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlos, en todo o en parte, en sus funciones.* **Empleado de dirección.**

Art. 45 LOT: *Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.* **Trabajador de confianza.**

Empleados de dirección: La jurisprudencia sostiene que sólo hay un empleado de dirección (el presidente), es muy restrictiva porque no gozan de estabilidad, pueden ser despedidos sin recibir las indemnizaciones del Art. 425 LOT, a la que sí están sujetos los empleados que no son de dirección. En todo caso, cualquier persona que compromete el patrimonio de la compañía puede ser empleado de dirección. En la medida en que el empleado se sustituya en las facultades jerárquicas del patrono se podrá considerar como empleado de dirección.

Para Guzmán es inútil la diferencia entre empleados de dirección y trabajadores de confianza, a continuación veremos por qué el autor considera esto:

Trabajador de confianza: Toda persona o empleado que intervenga en la toma de decisiones y sustituya al patrono, intervenga en la actividad administrativa de la empresa. Pero puede haber trabajadores de confianza que no tengan poder de dirección. **Ej:** Vicepresidente de recursos humanos, él manda más que dinamó y es trabajador de confianza, pero no es empleado de dirección. **Crítica:** Alfonso Guzmán, critica el término trabajador de confianza por considerar que si ese empleado tiene funciones de confianza, eso implica que no puede tener carácter de obrero. Para él se debería hablar de empleado de confianza y no de trabajador, es un error terminológico. Sin embargo, existen trabajadores de confianza, aunque son muy escasos. **Ej:** Art. 43 LOT, el Capataz es un obrero de confianza, término que puede ser utilizado en casos excepcionales.

Por otra parte, el Art. 198 LOT (Leer), mete en un mismo saco a los trabajadores de confianza y a los empleados de dirección. Lo mismo ocurre con el Art. 509 de la mencionada Ley. Sin embargo, el **Art. 112**

LOT: Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa los trabajadores distintos a los de dirección no están sujetos a este supuesto.

EL PATRONO

Es el segundo sujeto en la relación jurídico-laboral, con respecto a esta definición hay un problema terminológico, en algunas legislaciones se utiliza la palabra patrono, empleador, empresario, etc. En Venezuela, a los efectos de la ley se puede utilizar el término patrono, sin embargo, esta denominación tiene una connotación paternalista. En otras legislaciones se utiliza el término empresario, pero a dicho término se le critica que tiene una connotación económica, además es absurda su utilización ¿cómo puede entrar en la denominación de empresario una señora que contrata a una empleada doméstica? Por último, se considera que la denominación correcta desde el punto de vista terminológico sería la de Empleador, aún cuando nuestra legislación utilice la de Patrono. **Ej:** Art. 49 y Art. 410 LOT.

Cuando se define al patrono se busca un objetivo determinado: *responsable de las cargas laborales* y ese debe ser el norte de la definición, porque pueden presentarse determinados sujetos y no se sabe quién de ellos es el responsable por las cargas laborales.

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN DEL PATRONO:

- Debe ser una **persona natural o jurídica**, a diferencia del trabajador que sólo puede ser una persona natural, cabe dentro de esta definición cualquier persona capaz de tener derechos y obligaciones.
- **Tener a cargo personas por cuenta propia o ajena:** Hay que tener una unidad de explotación que nos permita alcanzar un resultado económico, la manera de lograrlo es a través de la explotación, reunión o dirección de recursos para convertirme en patrono. Cuando se trata de determinar lo que quiso decir el legislador al decir por cuenta ajena, es prácticamente imposible hacerlo, Alfonso Guzmán dice que quizá el objetivo era que no se escondieran relaciones laborales y se obligara al patrono a cumplir con todo lo que debe cumplir. **Ej:** Yo tengo un panadería y la arriendo para irme a Madeira, pero con mi primo (arrendatario), yo lo soy voy a recibir es un Canon, el patrono viene a ser el arrendatario, el que está en Madeira simplemente recibe su canon.
- **Empresa, establecimiento, explotación o faena:** Es el lugar donde se desarrolla la actividad, para que la explotación material tenga algún sentido se define en el Art. 16 LOT.

Art. 16 LOT: Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro.

Se entiende por establecimiento, la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro.

Se entiende por explotación, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

Se entiende por faena, toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.

Art. 49 LOT: Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Cuando la explotación se efectúe mediante intermediarios, tanto éste como la persona que se beneficia de esa

explotación se consideran patronos. Define al patrono como aquel que explota una empresa, sin embargo, la empresa se convertirá en patrono (no entendí que quiso decir Daniel con esto). En el caso de la explotación no es necesaria la personalidad jurídica, pero cuando hay presencia de ella se habla de empresa.

30/IV/2004.

¿CÓMO DETERMINAR QUIÉN ES TRABAJADOR?, en este aspecto es absolutamente necesario un estudio jurisprudencial (Sentencias DIPOSA y Caso INVERBANCO)

INTERMEDIARIOS

EMPLEADOR TRABAJADOR

CONTRATISTAS

INTERMEDIARIO: Es un sujeto que con sus propios trabajadores se aprovecha de la prestación de servicios (por parte del empleador). Sus relaciones son de tipo civil o mercantil, esto se hace para lograr ahorros laborales, es decir, que con el sistema del intermediario el servicio laboral le resulta más económico al empleador que si él (empleador) tuviera en su propia nómina a los trabajadores. En estos casos, el empleador será solidariamente responsable de las cargas que tenga el Intermediario producto de su relación con los trabajadores.

Con respecto a la figura del intermediario ha surgido una extensa discusión entre Caldera y Guzmán. **Caldera** dice que la figura es confusa, no es un trabajador vinculado con el empresario pero tampoco es un mero representante que traslada su actividad con sus trabajadores.

Argumentos para sostener que la figura del intermediario debe ser regulada por el derecho laboral:

- **Lógica Jurídica:** Se pregunta qué sentido tendría contemplar la figura del intermediario con la representación del patrono, si ya la responsabilidad se delimita en éste último.
- **Interés Social:** Si se dijera que el patrono es el único responsable del intermediario, entonces cuando el trabajador le fuera a reclamar algo al intermediario (a quien siempre ha considerado como su patrono, por ser quien tiene trato directo con el trabajador), éste le diría que el reclamo se lo debe hacer al patrono.

El intermediario simplemente suministra la mano de obra, él no tiene maquinaria, ni desarrolla actividades a partir de sus propios elementos y es por esto que tampoco se le puede concebir como un contratista. El contratista invierte su capital y, por lo tanto, si el intermediario fuera un contratista no hubiese responsabilidad solidaria entre éste y el patrono. Se puede decir entonces que el intermediario es aquel que está en el medio entre sus propios trabajadores y los empleados, de cualquier manera, a continuación se presenta la definición legal de esta figura.

Art. 54 LOT: *A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.*

El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficio responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario. Diremos entonces que el intermediario es un sujeto capaz de tener derechos y obligaciones, que actúa en nombre propio y en beneficio de otra persona,

utilizando para esto los servicios de uno o varios trabajadores. Los intermediarios realizan estas actividades sin utilizar sus propios elementos o su propio capital, se entiende esto por argumento en contrario del Art. 55LOT, el cual transcribiremos al hablar de los Contratistas.

Alfonso Guzmán, hace unas críticas muy serias a la figura de los intermediarios como se encuentra en la ley

Críticas de Guzmán a la figura del intermediario:

- Se deja de reglamentar la figura del intermediario tal como es concebida en el derecho comparado.
- La figura es inútil en sí misma, bastaba con la figura del patrono.
- Adicionalmente, el intermediario es un patrono donde existe un beneficiario que se hace solidariamente responsable, pero el **Art. 49 LOT** en su segundo párrafo considera a las dos personas como patronos al establecer que: *Cuando la explotación se efectúe mediante intermediarios, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.*
- Guzmán además se pregunta si el Art. 54 LOT (ya transcrito), al establecer la figura de la autorización expresa o tacita de los servicios prestados configura un mandato.
- Finalmente, en referencia al Art. 49 LOT, Guzmán se pregunta cómo se explica que una persona que realiza una actividad a través de un intermediario continúe siendo patrono, ¿cómo conservar la cualidad de patrono si se realiza la actividad mediante un tercero?

En el derecho comparado el intermediario es considerado como un mero representante.

7/V/2004.

CONTRATISTAS Y

REPRESENTANTES DEL PATRONO

CONTRATISTAS: Al contrario de los intermediarios, el contratista realiza sus actividades con sus propios elementos y su propio capital, por ende, NO es responsable solidario de las cargas laborales y sus trabajadores no tienen que recibir los beneficios que reciben los trabajadores del patrono beneficiario salvo que las actividades sean conexas a las desarrolladas por el beneficiario. A continuación se presenta un gráfico para comprender mejor la situación:

	PROPIOS ELEMENTOS	RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	ISONOMÍA
INTERMEDIARIO	NO	SI	SI
CONTRATISTA(Salvo que las actividades sean inherentes o conexas)	SI	NO	NO

Art. 55 LOT: *No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos.*

No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio.

Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.

¿Qué es inherencia o conexidad? A continuación revisaremos ciertos artículos que nos pueden ser de utilidad para esto.

Art. 56 LOT: *A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.*

La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por los subcontratistas, aún en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio. Entonces, el artículo considera como inherentes a las obras que comparten la misma naturaleza y como conexas a las obras que están en relación íntima con las inherentes y se producen con ocasión de ella.

Art. 22 del Reglamento: Contratistas (inherencia y conexidad). *Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el contratista son inherentes o gozan de la misma naturaleza de la actividad propia del contratante, cuando constituyan de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto.*

Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el contratista son conexos con la actividad propia del contratante, cuando:

- *Estuvieren íntimamente vinculados.*
- *Su ejecución o prestación se produzca como una consecuencia de la actividad de éste; y*
- *Revistieren carácter permanente.*

Parágrafo Único (Presunción): *Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para un contratante, en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirán inherentes o conexos con la actividad propia de éste, salvo prueba en contrario. **IMPORTANTE: Recordar lo de la prueba en contrario.***

Vamos a estudiar este punto basados en Guzmán, por ser el único que estudia este tema. Lo primero que tenemos que determinar es cuál es el objeto de la empresa. **Ej:** Si yo necesito de electricidad para fabricar vasos plásticos, no habría conexidad entre mi empresa y la empresa eléctrica, es por eso que hay que ser cuidadosos al momento de determinar cuál es el objeto. Ahora bien, si yo tengo una fábrica de pinturas y un preescolar, y yo contrato a alguien para que pinte el preescolar, la obra tiene por objeto valerse de esa pintura. (No entendía muy bien esto, por eso no lo explico mejor).

Además del objeto hay que averiguar el concurso del contratista para alcanzar el fin económico del contratante. También se debe atender a si hay o no una relación duradera entre el beneficiario y el contratista.

En principio todos los elementos deben estar presentes pero no siempre es así. Por otra parte, si se separan las actividades no se logran los fines económicos.

Art. 57 LOT: *Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituye, su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexas con la de la empresa que se beneficia con ella.*

Art. 55 LOT (tercer párrafo): *Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de*

hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Art. 51 LOT: *Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.*

Art. 53 LOT: *Cuando el patrono fuere citado para absolver posiciones juradas, bien personalmente o mediante la citación a uno de sus representantes de conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el patrono podrá autorizar a una de las persona a que se refiere el artículo 51 de esta Ley para que las absuelva por él, cuando dicha persona, por la labor que cumpla, deba estar en conocimiento real de los hechos sobre los cuales versarán las posiciones.*

Se considera que el representante del patrono es más que un mandatario, aunque la relación se parezca mucho a un mandato, porque el representante actúa en nombre y cuenta de otra persona, hay algunas diferencias entre una cosa y otra.

Entonces, este sujeto no es el patrono, es una persona que actúa en nombre del patrono y sus actividades se subsumen en el patrono, por lo tanto, no incurre en responsabilidad personal por sus actos salvo que se exceda en sus funciones.

14/V/2004

GRUPO DE EMPRESAS

El grupo de empresas es una institución jurídica representada por varios patronos que no puede ser considerada propiamente como sujeto individual del derecho laboral. Estos grupos de empresas tienen una unidad económica y administrativa y por ello son solidariamente responsables de sus trabajadores. **Ej:** Organización Cisneros, Empresas Polar. En estos casos, el patrono no es el Grupo de Empresas como tal pues éste no tiene personalidad jurídica, sino cada una de las sociedades que forman parte del grupo, ya que, éstas sí tienen personalidad jurídica. Es muy importante aclarar este tipo de situaciones a fin de evitar que se generen perjuicios en contra de los trabajadores. Por otra parte, cuando una persona ha pasado durante lo que ella considera una misma relación laboral, por varias empresas que integran un grupo, la doctrina considera que hay unicidad en la relación laboral.

Art. 21 Reglamento: *Los patronos que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.*

Parágrafo Primero: *Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.*

Parágrafo Segundo: *Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:*

- *Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.*
- *Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción*

significativa, por las mismas personas.

- *Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o*
- *Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.*

Un sector de la doctrina considera que el Grupo de Empresas no es un sujeto sino que es una técnica utilizada para lograr beneficios para el patrono en desmedro de los trabajadores. Otro sector de la doctrina considera que estos grupos son una forma moderna de organización que surge para evitar la existencia de empresas muy voluminosas y pesadas en un mundo económico tan cambiante.

Por último, cuando se expresa levantar el velo, se quiere referir que se clarifica la situación del grupo de empresas acabando con la falsa apariencia de que existen varias empresas, por el contrario se quiere hacer ver que existe una sola gran empresa que tiene ciertas ramificaciones por decirlo de alguna manera.

RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

Para definir una relación laboral se han utilizado dos tesis distintas, por una parte aquella que sostiene que es una relación jurídica y por otra la que sostiene que existe un contrato de trabajo.

Tesis Relacionista: Nace cuando los doctrinarios alemanes comienzan a sentir inconformidad con la teoría general del contrato existente hasta ese momento. Quienes sostienen esta doctrina, consideran que en la mayoría de las grandes compañías se da una suerte de despersonalización en la relación de trabajo, es decir, que allí no hubo propiamente un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, puesto que muchas veces el trabajador no conoce al patrono sino que establece su relación y llega a un acuerdo con una persona distinta del trabajador que en muchas ocasiones es un simple representante e incluso alguien distinto de éste. **Ej:** Yo llevo mi currículo a una empresa, me atiende y entrevista una persona que no es el patrono, luego me llama esta misma persona u otra (que tampoco es el patrono) y me informa que se aceptó mi solicitud y que comienzo a trabajar el día lunes a las 8 de la mañana Yo en ningún momento establecí un acuerdo de voluntades directamente con el patrono. Es por esto que esta tesis sostiene que lo importante no es el contrato, sino la relación de trabajo (lo importante es la realidad, no la formalidad).

Por otra parte, se considera que la relación de trabajo comienza a producir efectos desde el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios, pues se considera que el contrato es prácticamente inexistente. En Latinoamérica el mayor expositor de esta tesis fue Mario de la Cueva, autor de la tesis de la Prevalencia de la Realidad sobre las apariencias (vista en el parcial pasado).

Los relacionistas consideran que hay casos difíciles de explicar a la luz de la tesis contractualista, como el caso en el que el ejecutivo nacional decreta un aumento general (para todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción por área o materia de trabajo, ni tampoco por el lugar que ocupen dentro del escalafón laboral) del 20% en los salarios. Si partimos de la idea de que la relación laboral surge de un contrato un acuerdo de voluntades, cómo explicamos entonces (mediante el contractualismo) que en un caso como este no intervenga la voluntad de las partes, sino que el monto del salario sea determinado por un tercero. Teoría apoyada por la mayor parte de la doctrina.

Tesis Contractualista: Es la tesis que apoya Guzmán, quien critica al relacionismo diciendo que es una tesis pasada de moda y que no hay nada que no pueda ser explicado a la luz del contractualismo, este autor considera que el contractualismo ofrece la respuesta a todas las preguntas que puedan surgir en el ámbito del Derecho Laboral. **Ej clásico de Guzmán:** El instituto de la suspensión del trabajo Guzmán dice que si surge una suspensión en la relación laboral, ésta no termina sino que sufre una especie de congelamiento (el contrato de fondo que sustenta la relación continúa existiendo) y cuando cesa la causa suspensiva la relación se reanuda. Más aún, la Ley permite que las partes pacten para que el contrato continúe produciendo efectos, aún cuando haya una causa suspensiva que pese sobre la relación. Tal es el caso de los permisos remunerados.

Art. 95 LOT: *Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario.*

Quedan a Salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.

CONTRATO DE TRABAJO: Es un término que introdujo la Ley Belga de 1900.

Art. 67 LOT: *El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.* Se entiende que una persona presta servicios a otra bajo la premisa de recibir una remuneración a cambio de la labor prestada. Guzmán critica esta definición diciendo que en ella predomina el carácter patrimonialista le da preponderancia al aspecto económico (salario), cosa que no debería ser porque en una relación existen otros aspectos tan o más importantes que el económico, como los deberes de previsión (evitar que el trabajador resulte lesionado física o psicológicamente como resultado de su labor).

Elementos que están presentes en toda definición de Contrato de Trabajo:

- Relación de Trabajo
- Partes Advierte el profesor que generalmente es así aunque a veces puede variar (no explicó las excepciones).
- Remuneración o salario.

Existen además otros elementos que ya conocemos como la ajenidad y la subordinación, sin embargo esto puede variar según la definición que se revise, a saber, en algunos casos sólo se habla de subordinación o dependencia y otros se incluyen ambos aspectos (ajenidad y dependencia).

Precisiones de importancia:

- Es un contrato de cambio porque ambas partes dan y reciben algo, hay dos prestaciones fundamentales. El trabajador presta un servicio y recibe una remuneración; y el Patrono recibe un servicio y paga un salario a cambio de él.
- Hay ajenidad, el trabajador presta un servicio por cuenta ajena y en riesgo de otro.
- Este contrato implica el ejercicio de los llamados poderes de dirección del patrono sobre el trabajador, aunque estos poderes tienen ciertos límites que veremos más adelante.
- El contrato laboral pone en juego la intimidad y la salud del trabajador, entre otras cosas, es decir, no es un contrato meramente patrimonial.
- Por último, la labor que presta el trabajador es a modo oneroso, él presta sus servicios para obtener un pago a cambio.

Características del Contrato de Trabajo:

- **Consensual:** Se perfecciona mediante el consentimiento legítimamente manifestado de las partes, es decir, que pueden haber vicios en el consentimiento (los mismos del derecho civil).
- **Bilateral:** Genera obligaciones interdependientes entre ambas partes (una parte presta servicios y otra remunera a la primera). Salvo ciertas excepciones como las vacaciones, el principio es que si el trabajador no trabaja, no recibe su pago.
- **Oneroso:** Cada una de las partes realiza un sacrificio para obtener una ventaja de su contraparte.
- **Conmutativo:** Cada parte conoce de antemano cuál es la prestación que espera de la otra parte.
- **De ejecución continuada o duradera:** Porque permanece en el tiempo, no se agota en la prestación inicial.
- **Intuito Persona:** En lo que se refiere al trabajador, puesto que el patrono lo contrata por sus características (cualidades) personales especiales, si el trabajador manda a su hija, su mamá, su hermano o en general a

cualquier persona distinta de él, el patrono estará inconforme porque la prestación que él espera, en principio sólo se la puede proporcionar la persona a quien contrató. Este elemento no arroja al patrono, puesto que éste puede ser sustituido sin que ello afecte la relación de trabajo, ya que, cada parte continúa recibiendo lo pactado.

- **Informal:** No exige requisitos especiales para su existencia, salvo algunos casos excepcionales establecidos taxativamente en las normas. **Ej:** Art. 78 LOT Trabajadores venezolanos contratados para prestar servicios en el exterior. Art. 32 Reglamento Contrato de jóvenes en formación. (Leer ambos artículos).

Elementos del Contrato de Trabajo: Son los mismos de cualquier contrato, a saber:

- **Consentimiento:** Presupone la existencia de la manifestación de voluntad de las partes, por lo tanto, los vicios del consentimiento son los mismos del derecho civil (error, dolo y violencia). **Art. 1133 CC:** *El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico.*
- **Objeto:** Debe ser lícito, posible, determinado o determinable. Si el objeto no está determinado en el momento del nacimiento del contrato, debe ser determinable para la ejecución del mismo. **Art. 1155 CC:** *El objeto del contrato debe ser posible, lícito, determinado o determinable.*
- **Causa:** Debe ser lícita. **Art. 1157 CC:** *La obligación sin causa, o fundada en una causa falsa o ilícita no tiene ningún efecto.*

La causa es ilícita cuando es contraria a la Ley, a las buenas costumbres o al orden público.

Quien haya pagado una obligación contraria a las buenas costumbres, no puede ejercer la acción en repetición sino cuando de su parte no haya habido violación de aquellas.

Ahora bien, como a los laboristas les gusta ser diferentes, se ha dicho que el contrato laboral goza de unos elementos propios y únicos, a saber: Prestación de servicios, remuneración y dependencia, entre otros. Alfonso Guzmán dice que esos elementos a que llegó la doctrina laboral para diferenciar el contrato de trabajo de los contratos comunes, se pueden incluir en el objeto y la causa del contrato común.