

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS DIVERSAS FIGURAS

**Trabajo de incorporación a la Academia de Ciencias
Políticas y Sociales.**

del Dr. Victor M. Alvarez

Contestación del Académico Dr. Angel Francisco Brice

Don RAFAEL MARTINEZ MENDOZA nació y vivió en esta ciudad de Santiago de León, connaturalizado con su medio, heraldo de sus hidalgas tradiciones, regionalista por naturaleza y admirador de la gloria de Bolívar.

Su vida la compartió entre el servicio de la Administración Pública y el estudio de la Economía Nacional y de los problemas del campo. Siendo aún muy joven fué designado Secretario del Ministro de Hacienda en el Gabinete del Presidente Rojas Paúl, función esa que ejerció una marcada influencia en su futura actividad, pues se consagró de lleno a la investigación y análisis de los fenómenos económicos y financieros del país.

Su predilección por la agricultura lo llevó a Cuba para ampliar sus conocimientos en los cultivos del tabaco y de la caña de azúcar, dedicándose por algún tiempo, a su regreso al país, a la siembra del tabaco. También dirigió durante varios años la Estación Experimental de Agricultura que funcionaba en esta ciudad, dependiente del Ministerio de Fomento.

Persuadido de que realizaba labor patriótica al divulgar sus conocimientos agrarios y atraer la atención sobre el campo y sus proyecciones económicas, se dió a la tarea de escribir acerca de dichos problemas. En la prensa diaria, en Revistas, Folletos y Monografías figura en abundante material su dedicación a estos estudios. **"Prontuario del Tabaco"**, **"Cultivo del Tabaco"**, **"El Ensilaje de los Pastos"**, se intitulan algunas de sus obras didácticas; pero la producción más densa, a la cual le dedicó mayor contracción y esmero, es su libro **"Manual del Agricultor Venezolano"** que, a juicio de los entendidos, tiene ponderados méritos.

En la esfera de la vida pública, Don RAFAEL MARTINEZ MENDOZA desempeñó diversos cargos vinculados a su especialidad en asuntos fiscales y económicos en el Ministerio de Hacienda; formó parte del personal fundador del Banco Agrícola y Pecuario; concurrió como Dipu-

I N T R O D U C C I O N

Señores Académicos:

Con una generosidad que no sé como agradecer esta Docta Corporación me ha distinguido con el inmerecido honor de traerme a su seno donde esclarecidos exponentes de la cultura y del pensamiento jurídico han dejado la estela permanente de su sapiencia y de su consagración al estudio. Sin credencial que justifique esta suma benevolencia, pecaría de insincero si no expresara también la fruición, la complacencia íntima, que me proporciona tan señalada distinción.

Al reconocer sin falsa modestia la flaqueza de mis méritos para traspasar los umbrales de esta Academia y venir a ocupar un Sillón en el cenáculo de sus miembros, cabe repetir, a manera de justificación, que hay honores que no se solicitan, pero que tampoco pueden declinarse.

Si no traigo a este Ilustre Cuerpo el bagaje de erudición y de idoneidad con que auténticos valores le han dado relieve y testimoniado su labor en eruditos infolios, acertados fallos, lucubraciones novedosas, ponderados dictámenes y en los variados aspectos de la disciplina científica a cuyo desarrollo y progreso propende esta Corporación, sí puedo prometerles que, dentro de mis limitaciones, con sentido de responsabilidad y orientando en el respeto a la Verdad y a la Justicia, cooperaré en los afanes y objetivos de esta meritoria Institución.

Imbuído en ese concepto de responsabilidad, tan menaguado en nuestros días, mi honorable antecesor en el sitial que hoy vengo a ocupar, DON RAFAEL MARTINEZ MENDOZA, dejó en este recinto la viva sensación de su acuciosidad, de su preocupación nacionalista, de su consagración al estudio de los problemas económicos y del campo, movido por una pasión de ser útil al país en el escrutinio de la naturaleza.

tado por el Distrito Federal al Congreso Nacional en 1936 y hasta poco antes de su fallecimiento formó parte del personal fundador de la Contraloría de la Nación. En reconocimiento a sus merecimientos fué distinguido con la Orden del Libertador.

Este docto académico, enamorado de su tierra y de su flora, a las que les consagró con entusiasmo sus mejores días, descolló por su experiencia y sus virtudes en el seno de esta Institución de la cual fué Secretario y en la cual obtuvo, en el año de 1917, con un notable estudio sobre nuestro sistema tributario, el "Premio Aranda" que fué creado por esta Academia en conmemoración del centenario del Licenciado Aranda.

Tales son, en apretada síntesis, las dotes sobresalientes del Académico cuyo Sillón paso a ocupar y que al evocarlas en esta sesión solemne cumplo tributo de justicia.



Para satisfacer las prescripciones reglamentarias de recipiendario he escogido un Capítulo de la atrayente disciplina del Derecho Social. Voy a referirme a la significación y contenido humano de esa nueva relación jurídica que es el "CONTRATO DE TRABAJO"; a la locación de servicios del antiguo derecho de los Quirites y a la majestuosa construcción jurídica del Código de Napoleón, basada en el principio de la autonomía de la voluntad, para llegar a la actual época que, como lo afirma Jorge Basadre, está caracterizada por la decadencia de la soberanía del contrato.

Objeto de este estudio es la noción del Contrato de Trabajo en lo pertinente a sus diferentes modalidades, o sea la consideración de lo que pudiéramos conceptuar como la parte especial del Derecho del Trabajo, a saber: El Contrato de Aprendizaje, El Contrato de Trabajo a Domicilio, El Contrato de Servicio Doméstico, El Contrato Deportivo de Trabajo, El Contrato de Trabajo entre Cónyuges, entre

Concúbitos, entre Padres e Hijos; Los Agentes de Comercio Frente a la Legislación del Trabajo; El Contrato de Trabajo en las Profesiones Liberales; El Trabajo en relación con los Penados; El Trabajo de Indígenas; El Contrato de Conserjería; El Contrato de Trabajo a Prueba; El Contrato de Empleo Privado; El Trabajo Marítimo y El Trabajo en el Campo. Dentro del concepto del contrato en general destaco la **subordinación** como elemento distintivo de la relación laboral e incidentalmente me refiero a la propina y al problema de la vivienda obrera. Finalmente aludo a los sistemas de la prueba legal y al de la persuasión moral en función con el Contrato de Trabajo.

En esta exploración jurídica me he orientado por la doctrina patria y extranjera, recurriendo a menudo a la copiosa fuente de los insignes tratadistas Cabanellas y Mario de la Cueva; por la jurisprudencia venezolana y la de otros países, al igual que por la legislación comparada, consignando en los casos pertinentes mi particular punto de vista.

CARACTER INSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. LIBERALISMO CLASICO, INTERVEN- CIONISMO ESTATAL, SOCIALIZACION DEL DE- RECHO DEL TRABAJO.

El carácter institucional que en nuestros días tiene el trabajo con la vigencia de Leyes específicas que regulan la relación contractual y determinan su naturaleza ético-social, ha dado lugar a una profunda transformación en el ámbito de las concepciones jurídicas y a la afirmación de sistemas y procedimientos nuevos en el enfoque y solución de los problemas inherentes a la relación laboral.

Razones de justicia y de conveniencia pública explican y justifican la presencia del Estado en la regulación de las negociaciones obrero-patronales, con la finalidad de que tales relaciones se desenvuelvan en un plano de equitativa convivencia. En función de su razón de ser y en consideración al significado del trabajo en la vida econó-

mica de la Nación, el Estado, sin suplantarlo por entero la voluntad de las partes en el régimen de la contratación, ha implantado normas que por su índole de orden público se imponen sobre el querer de los contratantes.

No es del caso retrotraernos al camino de superación recorrido por el ordenamiento del Trabajo en su afán de tutela al trabajador, bastándonos decir que por su contenido el Derecho Laboral analiza y resuelve los problemas atinentes al trabajo desde el ángulo de lo social.

Frente a los anteriores sistemas del liberalismo clásico cuya concepción parte del principio de que el trabajador es absolutamente libre para contratar sus servicios en la forma que más le convenga, se fué imponiendo paulatina, pero sistemáticamente la acción morigeradora del Estado para frenar los excesos a que conducía en la práctica esa libertad teórica.

El intervencionismo estatal, fruto de la evolución histórica, es tan necesario y esencial en el juego de las fuerzas económicas para la satisfacción de las necesidades sociales, que no es necesario averiguar, como afirma Laski, si es o no conveniente, puesto que es indispensable (1).

Afirma Castorena que "el hombre, sujeto de derecho en el contrato de trabajo, rinde su actividad para que otra persona la aproveche. Mientras esa actividad se desarrolla, el hombre no es dueño de sí mismo, pierde su libertad física y su libertad intelectual: es, en cierta manera, el objeto de una relación jurídica. Tratar esa actividad como un bien patrimonial sin mirar el sentido profundamente humano que tiene, ha sido el error más grande del derecho liberal. El régimen de las cosas no es, ni puede ser, el régimen de las personas. El sentido más hondo del derecho obrero es haber devuelto a las relaciones entre obreros y patronos su sentido personal y humano: Es haber hecho de una relación patrimonial, una relación ético-social".

(1) (El Estado Moderno, Volumen II).

Como en la relación laboral entre patrono y trabajador, en virtud de las circunstancias especiales en que aquélla se desenvuelve, es fundadamente presumible una situación de desigualdad contractual por lo que al trabajador se refiere, se ha hecho indispensable la intervención legislativa mediante la promulgación de normas supletorias de la voluntad tácita obrera. En tal sentido ha sido generalmente admitido el intervencionismo del Estado hasta en los países de más acentuada conciencia liberal, pues al decir de Gierke "la libertad de contratar es un antiguo don que acogido ciegamente, puede llevarnos a funestas consecuencias".

Nacidas, pues, las Leyes inherentes al trabajo como una necesidad social para moralizar las relaciones contractuales y para robustecer la posición del obrero, se han ido desarrollando y afirmando en todos los ámbitos hasta constituir un frondoso cuerpo legislativo con fisonomía propia, diferenciado del Derecho Común.

Ha sido tan avasallador el empuje del Derecho Laboral y de las instituciones prohijadas en su desenvolvimiento, como lo son el movimiento sindical y la contratación colectiva, que en ocasiones, mediante este concurso, puede darse la paradoja de que sea el trabajador quien imponga su voluntad en el Contrato de Trabajo. De allí la gran transformación que funcionalmente se ha experimentado en materia de la relación contractual, lo que bien pudiera llevarnos, en el devenir de los acontecimientos, a una inversión del concepto de "Contrato de Adhesión" en la relación laboral.

Para gobernar las cuestiones modernas que plantea el trabajo, dice Ramírez Gronda, "el Derecho ha debido abrir un nuevo capítulo. Ha debido construir nuevas normas, sentar nuevos principios de justicia y equidad, de previsión, de armonía social. Una vida distinta ha creado un Derecho también nuevo, que rompe con antiguos y secu-

lares cánones; que surge en el mundo entero destruyendo prejuicios" (1).

Esta protección jurídica que se le dispensa al trabajador, sujeto de la relación laboral, está concretizada en Venezuela, nó en principios abstractos, en meras declaraciones formalistas y teóricas, sino en una legislación de contenido positivo y concreto en función viva de la importancia del trabajo en el régimen económico de la República. Si la nuestra es una civilización fundada sobre el trabajo —afirma el doctor Rafael Caldera—, no podemos lograrla plenamente hasta que el trabajo sea un bien colocado al alcance de todos y revestido de las necesarias prestaciones para que de él puedan obtenerse los demás. (2).

Es que, como sentía y expresaba el doctor Héctor Cuenca, "el Derecho Social es la socialización del Derecho Privado. Es el hecho vuelto derecho. Es la vida misma contra la norma fría y abstracta. No basta dictar la justicia, hay que vivirla. Y a esto ha venido el Derecho Social. Desde hace siglos el Derecho Civil habló de la igualdad, de justicia, de derecho. Pero en esa mesa de distribución de garantías legales los pobres se quedaron sin puesto, porque ellos continuaron viviendo sin igualdad, sin justicia y sin derecho. Hasta que las instituciones nuevas alumbraron la condición humana de aquéllas vidas desvalidas, y se hizo el derecho social, en que el trabajador aparece de cuerpo entero, en su unidad múltiple y viviente, desde el simple rasgo de su vida física hasta la arista escondida de su propia conciencia". (1).

Estos mismos conceptos los sintetiza gráficamente Cesarino Junior, al afirmar que el Derecho Social es el más Social de todos los Derechos, frente a la aseveración de

(1) (Juan O. Ramírez Gronda - Derecho del Trabajo).

(2) (Los Derechos Sociales en la Constitución de Venezuela - Revista del Instituto Venezolano del Derecho Social N° 16.)

(1) Discurso en el acto de la instalación del Instituto Venezolano de Derecho Social).

Gierke de que todo derecho es social o nó es derecho Pero es que sobre las especulaciones de la filosofía racionalista; frente a las aspiraciones de una justicia teórica; de un orden legal constituido sobre la base de principios abstractos que no tienen asidero en la realidad cotidiana, se levanta con proyecciones extraordinarias el nuevo ordenamiento jurídico que descansa en la plataforma de la condición humana del hombre.

El gigantesco y maravilloso desarrollo de la técnica; las transformaciones de las ciencias y de las artes; la magia de la imágen a distancia; el empequeñecimiento del mundo mediante el acercamiento de todas las civilizaciones del planeta, hechos todos que son manifestaciones de un incesante progreso en el dominio de la vida humana, nada significarían en la conquista definitiva del hombre si paralelamente a tales adelantos no hubiera enraizado en la conciencia colectiva el predominio de lo social por encima de lo individual; que la norma jurídica debe regir en función de una libertad concreta en armonía con el interés general.

Como lo asienta Walkel Linares, la evolución y transformación social del Derecho es quizás el fenómeno jurídico más trascendental de la época contemporánea, cuyo resultado ha sido la creación de un nuevo derecho social que en la actualidad está todavía en formación y que constituirá el Derecho Humano del Siglo XX y de las colectividades futuras (1).

Si el Derecho es la vida, conforme al concepto de Bunge, necesariamente la legislación de todos los pueblos debe ser reflejo de la dinámica social. El Derecho no es creación de la Ley, sino que ésta es su consecuencia, siendo aquel la resultante de un conjunto de factores vitales en determinado momento histórico.

(1) (Curso de Derecho del Trabajo - Pág. 18).

LOCATIO OPERARUM Y LOCATIO OPERIS.

ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS

El carácter dogmático del Derecho Romano al igual que el de los institutos del Derecho Civil que se modelaron en la fuente jurídica de Gayo y de los Justinianos, explica la concepción rígida que en las Legislaciones sucesivas ha tenido la relación contractual.

El milenarismo Derecho Romano que, conforme a la concptuosa expresión de Cristóbal de Thou es “**la razón escrita**”, inspiró a las legislaciones de casi todos los países con su espíritu eminente individualista, operándose una radical transformación en la época contemporánea. Es que “en la evolución del pensamiento jurídico, así como el presente se refleja sobre el pasado, éste vierte su claridad en el sendero por donde ascienden las civilizaciones modernas” (1).

En Roma el arrendamiento era un contrato consensual, bilateral, por el cual una de las partes prometía a la otra el goce temporal de una cosa o la prestación de una serie de servicios, (operare) o la realización de una obra determinada (opus), mediante una remuneración en dinero llamada **merces**.

Se distinguen dos clases de arrendamiento:

- a) El arrendamiento de cosas, **locatio rerum**; y
- b) El arrendamiento de servicios, **locatio operarum u óperis**.

No todos los servicios podían ser indistintamente objeto de arrendamiento, pues a diferencia de lo que ocurre en nuestros días, los servicios prestados por quienes ejercían profesiones liberales -Abogados, Médicos, Preceptores- no eran susceptibles de arrendamiento, ni ellos podían ju-

(1) (Eugene Petit - Tratado Elemental de Derecho Romano, pág. 8).

rídicamente ejercer una acción para el pago de sus servicios. Sin embargo, la costumbre regulaba la compensación de estas obras con donativos socialmente obligatorios que los romanos denominaban **honoraria** o **munera**.

La prestación de servicios determinados constituían la **locatio operarum**. A diferencia de ésta, la **locatio óperis** existe cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo.

Como ejemplos de esta índole cita el tratadista Petit los casos de entrega de una joya para arreglarla; la entrega de un vestido para su limpieza, o la entrega a un empresario de un terreno para la construcción de una casa. En estos casos los romanos consideraban que lo arrendado era la operación que debía ser ejecutada sobre la cosa entregada. Cabe observar que en el arrendamiento de obras se considera como arrendador, no a quien la realiza, sino a aquel por cuya cuenta se ejecuta, siendo arrendatario el empresario.

Aún cuando en ambas formas de arrendamiento de servicios eran análogas las obligaciones recíprocas de las partes, en la **locatio-operarum** los servicios debían ser prestados personalmente por el arrendador; mientras en la **locatio-operis** el empresario también podía ejecutar el trabajo por órgano de otra persona.

Esta modalidad en la prestación del servicio nos inclina a admitir que el origen histórico del contrato de trabajo se remonta a la **locatio-operarum**, y que la **locatio operis** constituye el molde del contrato de obras, relación ésta que está excluida del campo de aplicación de las disposiciones específicas de la Legislación del Trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO. CONCEPCION DE LA VOLUNTAD ABSOLUTA. NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO. DEFINICIONES LEGALES

CONTRATO DE TRABAJO

Fue en Bélgica donde por primera vez se adoptó la expresión **Contrato de Trabajo**; luego en Suiza, y más ade-

lante, en el año de 1901, Francia generalizó el uso de esa expresión. Esta terminología aún cuando ha sido vivamente objetada por algunos autores, tiene una justificada aceptación general, tanto en la doctrina como en la legislación positiva.

Planiol dice que "los jurisconsultos se han habituado en llamar al arrendamiento de trabajo, **contrato de trabajo**. En derecho esta expresión no tendría más razón de ser que la simétrica **contrato de cosas**, si se aplicara al arrendamiento de cosas. No hay más que una sola expresión que tenga valor científico, es ésta: la de **arrendamiento de trabajo**" (1).

Pero esta denominación, como lo observa Josserand, "procede de un punto de vista arcaico superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana ni de independencia de los trabajadores. Regido por un estatuto original el Contrato antes llamado de **arrendamiento de servicios** ha conquistado su autonomía, se ha transformado en el **contrato de trabajo** y con este nombre no evoca ya, ni en el fondo ni en la forma, el recuerdo del arrendamiento de cosas: Los servicios prestados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas" (1).

Las dos figuras jurídicas **locatio-operarum** y **locatio-operis**, cuya diferencia predominante consiste que en la primera el objeto del contrato era el trabajo mismo, mientras que en la otra lo era la obra producida, pasaron luego al Derecho Civil bajo la denominación genérica de **arrendamiento de obras**, concepto éste dentro del cual se diferencié el arrendamiento de las personas que comprometen su trabajo al servicio de otras, y el de los empresarios de obras por ajuste a un precio único.

Esta bifurcación de la prestación remunerada de servicios tiene señalada importancia jurídica, pues el trabajo que es objeto de protección específica y al cual se contrae

(1) (Planiol y Ripert - Tratado Práctico de Derecho Civil).

(1) (Cours de Droit Civil Positif Français).

la moderna Legislación Laboral es el trabajo subordinado, siendo la subordinación, por consiguiente, el rasgo característico que le imprime fisonomía propia al contrato de trabajo.

Sin embargo, hay quienes piensan que el trabajo en cualesquiera de sus formas, subordinado o nó, está comprendido en el área de la Legislación Laboral. Pero tal criterio que desde un particular punto de vista teórico se pudiera apuntar como una aspiración de protección integral al trabajo, no concuerda con las leyes de los países que han regulado dicha materia, pues, en la legislación positiva no se ha desvanecido aún la distinción entre **contrato de trabajo y contrato de obras**.

Si bien es cierto, como lo afirma García Oviedo, que se acentúa en el Derecho Social una tendencia favorable a tomar bajo su protección no sólo a los que viven sometidos a una dependencia económica sino a todas las personas, tal concepto rebasa los límites del área de la legislación laboral pues corresponde al amplio campo del de la **seguridad social**. "El Derecho del Trabajo es el de las personas que incorporadas a una comunidad de trabajo están en ella en una situación de dependencia. Es el derecho especial de una determinada categoría de personas, como el Derecho Mercantil lo es el de los comerciantes".

CONCEPCION DE LA VOLUNTAD ABSOLUTA

Así como se ha dicho que el Derecho Romano es el más histórico de todos los derechos y que el Derecho Social es el Derecho más social, de igual manera adherimos el criterio de quienes sostienen que el contrato de trabajo es el menos contrato de todos los contratos. En efecto, conforme a la doctrina del Derecho Civil, el contrato tiene su fundamento en el **principio de la autonomía de la voluntad**; pero en el del trabajo, por razones de superior interés, la ley limita la libertad de los contratantes.

Según la concepción civilista la voluntad de las partes libremente expresada es la fuente primordial de las obliga-

ciones, libertad esa que sólo el orden público puede limitar. Por consiguiente, la intervención legislativa está reducida a una mínima expresión, y ese principio de autonomía es el que orienta al Juez en la interpretación del contrato civil.

La noción de libertad basada en la igualdad teórica de los contratantes, que condujo a repugnantes excesos en el campo de las relaciones laborales, tiene en su haber el mérito de haber exaltado la personalidad individual; pero como lo afirma Alfredo Palacios "ya no responde a las exigencias actuales. El Siglo XIX se ha encargado de afirmar la solidaridad demostrando que la libertad individual no basta para la realización automática de la Justicia". (1)

Por vía analógica viene al caso recordar que en el campo del positivismo penal realizó un papel semejante la célebre teoría de Lombroso, la que aún cuando científicamente ha pasado al mundo de la fábula tuvo el indiscutible mérito de haber destacado en la etiología de la criminalidad la importancia del factor personal.

El Derecho del Trabajo no niega el principio de la libertad y de autonomía de la voluntad, sino que condiciona el interés individual al interés colectivo. Ya a principios de este Siglo el Profesor de la Universidad de Burdeos, León Digüit, se refería a las profundas transformaciones que desde el Código de Napoleón ha experimentado el derecho privado, caracterizadas por "la sustitución constante y progresiva de un sistema de orden metafísico e individualista, por un sistema jurídico de orden realista y socialista" (1).

Ya hoy la propiedad ha dejado de tener el concepto rígido de dominio absoluto del derecho quirritario para poner de relieve su inmanencia de función social; el propietario de inmuebles ya no puede fijar caprichosa y soberanamente las condiciones a las cuales deba sujetarse el arrendatario; el capitalista no puede prevalerse de las necesidades apremiantes de quien utiliza su dinero e imponerle el pago de

(1) (Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón).

réditos y contraprestaciones desproporcionados; se establecen normas tendientes a evitar que una persona se enriquezca sin causa en perjuicio de otra; se eleva a la categoría de disposición legal el principio jurídico según el cual los derechos no pueden ejercitarse más allá de los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual hayan sido conferidos, y surgen así, dentro del propio campo del derecho privado, una serie de institutos que son precursores del advenimiento de una nueva construcción jurídica en el ámbito de la realidad social.

Es que por la pujanza de los hechos; por la corriente impulsiva del diario acontecer; por el golpeteo de tremendas necesidades, ceden y se derrumban conceptos arcaicos para abrir nuevos surcos donde la noción de justicia espiga en sentido cabal.

Sobre la base de una concepción absolutamente individualista, el Derecho Civil siguió el derrotero de los jurisconsultos romanos, erigiéndose en el Siglo XVIII la espléndida arquitectura del Código de Napoleón, cuyo texto y los principios de la declaración francesa de Los Derechos del Hombre se transplantaron a las legislaciones del mundo civilizado.

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En razón de las dificultades que técnicamente se presentan para la determinación de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, los autores se inclinan por considerarlo como una figura de índole especial diferente a las figuras contractuales del derecho común.

Sin entrar a considerar las diversas teorías que lo asimilan o rechazan con los contratos consensuales civiles, y sin participar del criterio de **contrato innominado** que algunos proclaman, estimamos que dicha relación individualiza un nuevo concepto jurídico que no requiere su ubicación en determinado esquema.

El contrato de trabajo, como bien dice Méndez Calzada, "es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano

jurídico de los principios de Derecho Civil, que se rige por principios exclusivos propios. Este contrato, cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico, muscular ó intelectual, representa algo más que la compra-venta, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato". (1).

DEFINICIONES LEGALES

Por razones de método la doctrina es propensa a las definiciones, al contrario del legislador que rehuye de ellas por la dificultad en la síntesis de los conceptos jurídicos. El contrato de trabajo es uno de los más difíciles de sintetizar en su cabal contenido; sin embargo, la legislación extranjera nos ofrece definiciones al respecto.

El Código de Trabajo de Guatemala lo define como "el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra persona (patrono) sus servicios personales o ejecutarle una obra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

El Estatuto de Trabajo de Colombia estatuye que "hay contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es por tanto, contrato de trabajo, el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarlas y sin que éstas se sujeten a horarios, reglamentos o control especial del trabajo".

Según el Código de Trabajo de Costa Rica, el "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, por una remuneración de cualquier clase o forma".

El Código de Trabajo del Ecuador lo define como "el convenio en virtud del cual una persona se compromete para

(1) (E. Cabanellas - Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, pág. 76).

con otra u otras a ejecutar una obra o a prestar un servicio, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre”.

El Código de Trabajo de Chile de 1945 entiende por “contrato de trabajo a la convención en que el patrono o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual y aquéllos a pagar por esta labor o servicios, una remuneración determinada”.

La Ley Federal del Trabajo de México lo define: “Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida”.

La Ley de Contrato de Trabajo de España, cuya definición es considerada como una de las más completas de cuantas contiene la legislación positiva y capaz de comprender todas las modalidades posibles en que se concretan las relaciones del trabajo subordinado (1), lo define así:

“Se entenderá por Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual uno a varias personas participan en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varias personas o empresarios, o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella”.

La Ley del Trabajo de Venezuela no define lo que se entiende por Contrato de Trabajo, pero el Reglamento de Trabajo en la Agricultura y en la Cría, en su artículo 21, lo hace en los términos siguientes:

“El contrato individual de trabajo es una convención entre un patrono y un trabajador, mediante la cual éste se obliga a ejecutar cualquier

(1) (Ramírez Gronda - Código del Trabajo y de la Previsión Social, pág. 53).

labor o servicio, bajo la dependencia del patrono o de la persona que él designe a cambio del pago de un salario por el patrono o su encargado’.

En la doctrina también se advierte que la generalidad de los autores de Derecho Social se han creído obligados a consignar su definición del contrato de trabajo. Tales definiciones tienen el matiz de cada concepción o posición individual, diferenciándose según el carácter subjetivo, objetivo ó mixto que el autor le atribuya a la disciplina social. La importancia de su definición, afirma Deveali, estriba en que “sirve a menudo para calificar algunas situaciones complejas y oscuras, y principalmente a efectos de delimitar el campo de aplicación de algunas Leyes Laborales que se refieren a tal contrato, sin preocuparse de definirlo”.
(1).

Pero sea cual fuere la definición que se adopte; sea cual fuere la naturaleza que se le atribuya al Derecho del Trabajo, es lo cierto que existe un consenso unánime en cuanto a las características propias, esenciales, que diferencian la relación laboral de cualquiera otra figura jurídica.

Resultan un poco bizantinas las discusiones ideológicas en cuanto a la ubicación que pretende dársele a la disciplina laboral, pues algunos conceptúan que debe formar parte integrante del derecho privado; otros del derecho público; mientras hay corrientes que sostienen que no es lo uno ni lo otro. Cesarino Junior, apartándose de la clasificación clásica, sostiene que dicho derecho no es público, privado, ni mixto, sino social. Hasta algunos aluden, en forma imprecisa, a un “*Tertius Genus*”, derecho semi-público o semi-privado, lo que a juicio de Barassi constituye una monstruosidad jurídica.

La relación de trabajo tiene, indudablemente, una configuración con categoría propia, pues profundizando sus raíces en el Derecho Civil está vinculada al Derecho Pú-

(1) (Deveali - Lineamientos del Derecho del Trabajo - Buenos Aires, 1948).

blico, conservando su índole contractual. Es que, como afirma Pozzo, "pese a su origen civilista y a su analogía con otros contratos en los cuales predomina el contenido patrimonial de las obligaciones, en el Contrato de Trabajo, sin que podamos desconocerle un carácter patrimonial, predomina en cambio el elemento personal, ya que debe reconocerse con Lotmar, que el objeto de la prestación del trabajador, su fuerza de trabajo, no es algo que pertenezca a su patrimonio. Debemos pues necesariamente concebir al Contrato de Trabajo como formando una categoría o especie autónoma entre los contratos de carácter patrimonial y personal a la vez".

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

IMPORTANCIA DE ESTA CONCEPCION. CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

Pese al origen contractual que en la legislación positiva tiene la relación laboral, hay autores que le niegan ese carácter y sostienen que no es el vínculo convencional sino el hecho concreto de la prestación del servicio lo que constituye el fundamento de los derechos y deberes entre las partes. El Profesor De La Cueva, abanderado en Hispano-América de dicha doctrina, que tiene su origen en Alemania, denomina al contrato de trabajo como "Contrato realidad", pues según él surge del hecho de la prestación del servicio y no del acuerdo de voluntades. Dícese que al ingresar un trabajador al servicio de una empresa se adhiere a las condiciones generales establecidas en ellas, sin discusión ni estipulación previa, y que por lo tanto es de esa situación de hecho de donde se derivan los efectos jurídicos de la relación laboral. Ahora bien, si es cierto que las disposiciones legales atinentes al trabajo se aplican con ocasión de la prestación del servicio, ello no significa que la voluntad de las partes no constituya el presupuesto del

vínculo jurídico, independientemente de los efectos que la Ley le atribuya a determinada situación de hecho.

Por otra parte, ni aún en los casos que está en juego la Cláusula Sindical se concibe la recíproca relación de servicios en contra de la voluntad del empresario.

Según De La Cueva el artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala acogió la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo al estatuir lo siguiente:

“Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo anterior. Siempre que se celebre un Contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obliga al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que ha causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales del Trabajo y de Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obras que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las Leyes y Principios del Trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual del trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Pero desde el punto de vista de la legislación venezolana es incuestionable que la relación laboral tiene origen contractual.

La circunstancia de que en cada caso concreto de prestación de servicios no haya una previa discusión de condiciones entre el trabajador y el patrono no le resta carác-

ter contractual a esa situación, pues su conformidad tácita equivale al acuerdo de voluntades que caracteriza a los contratos de adhesión. Sin embargo, los sostenedores de la tesis no contractualista pudieran argumentar que lo preceptuado por el aparte final del artículo 5º de nuestra Ley del Trabajo está en consonancia con su criterio. Dicha previsión dispone que cuando el trabajador, conforme a la costumbre, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el patrono de aquel lo será también de éste. En tal caso excepcional existe la posibilidad de una relación de trabajo creada unilateralmente; pero aún en tal supuesto pudiera pensarse que tratándose de un uso pre-establecido se supone expresada de antemano la conformidad patronal.

IMPORTANCIA DE ESTA CONCEPCION

Frente a la concepción clásica del contrato de trabajo es innegable que tiene una señalada importancia la moderna concepción de **relación de trabajo**, ya que destaca el simple hecho de la prestación del servicio como condición suficiente para todos los efectos jurídicos que la ley dispensa al trabajo subordinado. Conforme a esta noción basta el hecho concreto del servicio para que el empresario quede sujeto a satisfacerle al trabajador todas las prestaciones y derechos consecuenciales, sin entrar a analizar el acuerdo abstracto de voluntades. En tal sentido tiene justificada acogida este concepto expresamente admitido en la legislación mejicana.

Nuestra Corte Suprema de Justicia en sentencia del 28 de noviembre de 1963 expresó que "acoge el criterio doctrinal conforme al cual en el hecho de la prestación del trabajo, y no sólo en el simple acuerdo de voluntades, reside el supuesto de aplicación de numerosas normas protectoras de las leyes laborales. El sólo hecho de la prestación del trabajo produce efectos jurídicos. De aquí que los autores distinguan entre el **contrato de trabajo** y la **relación de trabajo**, entendiéndose por esta última una realidad de hecho, o sea, una relación jurídica existente entre

el patrono y el trabajador, esto es, entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe, independientemente del acto o hecho que le haya dado origen. La noción de relación de trabajo ha venido, pues, a completar, aunque nó a substituir la de Contrato de Trabajo" (1).

**CONTRATO DE APRENDIZAJE. NOCION JURIDICA.
APRENDIZAJE ARTESANAL Y APRENDIZAJE
INDUSTRIAL. LEGISLACION NACIONAL. LEY
SOBRE EL INSTITUTO NACIONAL DE COOPE-
RACION EDUCATIVA (INCE).**

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Nuestra legislación, a diferencia de otras, como la de España y Méjico, por ejemplo, no contiene disposiciones específicas acerca del llamado **Contrato de Aprendizaje**, ni sobre lo que debe entenderse por **aprendiz** a los efectos laborales.

En ausencia de disposiciones normativas al respecto cabe inquirir el sentido y alcance que actualmente debe atribuírsele a estos conceptos, siendo del caso destacar la transformación que han experimentado en el transcurso del tiempo en todos los países.

Al contrario de quienes consideran que este contrato va perdiendo cada día su importancia por ser una supervivencia del régimen corporativo, pensamos que en atención a las necesidades de la industria que reclama el concurso de trabajadores entrenados y capacitados en los diferentes aspectos de la producción, cobra gran interés la adopción por parte del Estado de medidas tendientes a la capacitación profesional del trabajador.

Es indudable que la formación profesional obrera no solamente contribuye al mejoramiento de la mano de obra, sino también a la elevación moral y social del trabajador sacándolo de su estancamiento rutinario.

(1) (Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.—Sala de Casación Civil, Años 1960 a 1963.—Editorial Estrados).

NOCION JURIDICA

Según la Oficina Internacional del Trabajo "el término **aprendizaje** se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga mediante el Contrato a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o hacerle enseñar metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, durante el cual el aprendiz ha de trabajar al servicio de dicho empleador."

La Legislación francesa define el Contrato de Aprendizaje como aquél por el cual un Jefe de un Establecimiento Comercial o Industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una formación profesional o metódica a otra persona, la que a su vez se obliga a trabajar para aquél bajo las condiciones y durante el tiempo convenido.

En el antiguo sistema corporativo el aprendiz no recibía ninguna remuneración por la labor que realizaba durante el tiempo de su aprendizaje, sino que era él quien en la generalidad de los casos debía pagar un estipendio o remuneración al Jefe del Taller que era su patrón o maestro. Pero con la evolución económico-social en el régimen laboral se ha operado una transformación al respecto, de manera que actualmente el aprendiz tiene derecho al disfrute de salario en su carácter de trabajador subordinado.

APRENDIZAJE ARTESANAL Y APRENDIZAJE INDUSTRIAL

Enseña Deveali que "frente al **aprendizaje artesano**, tan próspero en el pasado y reducido ahora a dimensiones muy reducidas, puede hoy hablarse de un **aprendizaje industrial** dirigido a la formación de obreros capacitados para el uso de las maquinarias y los procedimientos industriales. En el **aprendizaje artesano** la finalidad principal del contrato consiste en la enseñanza que el aprendiz se propone conseguir en el taller. El trabajo constituye simplemente el medio necesario para adquirir dicha enseñanza. En cambio en el aprendizaje industrial el aprendiz ingresa a la Fábrica ante todo para ganarse el salario y sólo indi-

rectamente mediante el trabajo, mejorar su conocimiento”.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral el **Contrato de Aprendizaje** es el que emana de la relación laboral entre el aprendiz y la industria, o sea que priva en él como factor primario el hecho del servicio a los fines de la remuneración, independientemente del aprendizaje o capacitación que adquiere el aprendiz.

Ahora bien, cuando el organismo que suministra el aprendizaje no tiene carácter de empresa sino que su finalidad es educativa, en tal supuesto la relación que media entre el aprendiz y la entidad correspondiente no tipifica un contrato de aprendizaje laboral.

En sentencia dictada por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires (Argentina), con fecha 16 de diciembre de 1961, se expresa que no deben confundirse ni asimilarse los conceptos de **aprendiz** y **ayudante**, porque son nociones diversas. “**Aprendiz** es la persona que aprende un oficio manual o mecánico, practicándolo bajo la dirección y enseñanza de quien lo sabe, es un aspirante a obrero, un obrero en ciernes, mientras que **ayudante** es el obrero de inferior condición, vale decir, de categoría ínfima que ayuda en su trabajo a oficiales y obreros de una categoría superior”. (1).

En la legislación extranjera, la mejicana establece que el aprendiz tiene derecho al pago de un salario y que los patronos tienen la obligatoriedad de admitir en sus empresas a un número de aprendices que represente el cinco por ciento, por lo menos, de su personal.

El artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo de Méjico estatuye que el Contrato de Aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. El patrón o maestro está obligado a lo siguiente:

(1) (Jurisprudencia Argentina, Tomo I, Año 1942.—Cita de Juan Galli Pujato, en su Obra “Los Aprendices frente a la Legislación de Accidentes del Trabajo”).

- a) Proporcionarle al aprendiz enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender;
- b) Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimento, vestido o una u otra cosa;
- c) Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabras o de obra;
- d) Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de su conocimiento o aptitudes; y
- e) Concluído el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubieren.

Los aprendices de oficio calificado podrán ser examinados en cualquier tiempo que lo soliciten por un Jurado de Peritos que designarán los obreros, los patronos y el Inspector del Trabajo. Dicho Jurado certificará si el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

LEGISLACION NACIONAL

Nuestra Ley del Trabajo no contiene disposiciones expresas sobre el Contrato de Aprendizaje. En forma incidental los artículos 124 y 140 de la Ley del Trabajo mencionan a los aprendices en relación a los riesgos profesionales. Conforme a dichos preceptos en caso de accidente y enfermedad profesional que provengan del servicio o con ocasión directa de él, los aprendices tienen derecho a las indemnizaciones legales correspondientes. Como en los casos de los infortunios del trabajo la indemnización se calcula sobre el salario efectivo de la víctima, se infiere consecuentemente que de conformidad con nuestra Ley el concepto de aprendiz lleva implícita la noción correlativa de Contrato de Trabajo, es decir, la realización de tareas que, aún cuando sea con propósito de enseñanza, deben remunerarse.

De allí que sea ajustada la afirmación "que al aprendiz en sentido propio de la palabra ha sustituido el apren-

diz en sentido impropio, estableciéndose así un tipo mixto de trabajador, figura versátil de operario y escolar que procura adquirir un oficio —condición accesoria—, recibiendo un salario como contraprestación de su energía o actividad” (1).

Nuestra Ley del Trabajo dispone en su artículo 130 que los patronos que tengan a su servicio más de 400 y menos de 2.000 trabajadores, deben tomar a su cargo los gastos necesarios para que uno de sus trabajadores o hijos de trabajador puedan seguir estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales de instrucción, nacionales o extranjeros, debiendo aumentar el número de becarios en relación con el personal de la Empresa.

LEY SOBRE EL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACION EDUCATIVA (I.N.C.E.)

En el año de 1825 se lamentaba El Libertador de la carencia entre nosotros de obreros especializados y de técnicos que pudieran ser utilizados en las diferentes actividades industriales y en la agricultura. Hoy, después de 139 años, tiene aún vigencia entre nosotros ese reproche de Bolívar, llegándose hasta considerar la posibilidad de importar mano de obra extranjera para suplir las necesidades requerida por la industria.

En Venezuela el problema del desempleo está directamente relacionado con la falta de especialización en los trabajadores, pues la generalidad carece de oficio determinado. Son como ordinariamente se dice: “obrerros de todo y oficiales de nada”.

En estudio realizado por la División de Mano de Obra del Ministerio del Trabajo en apreciable número de trabajadores desocupados, se verificó que el 68% de ellos carecían de una ocupación definida. Por eso es inaplazable la necesidad de fundar y fomentar Centros de Enseñanza Artesanal y de especialidades técnicas donde el traba-

(1) (Carnelutti, Tomo I. pág. 96).

jador venezolano pueda lograr la capacitación indispensable.

Con miras a tales propósitos fué creado el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), que tiene carácter autónomo, con patrimonio propio, el cual está adscrito al Ministerio de Educación y funciona en coordinación con el Ministerio del Trabajo.

De conformidad con la Ley que regula su funcionamiento, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) tiene entre sus finalidades las siguientes:

- a) Promover la formación profesional de los trabajadores y contribuir a la formación de personal especializado.
- b) Contribuir a la capacitación agrícola de los egresados de Escuelas Rurales con objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra y de los recursos naturales renovables.
- c) Fomentar y desarrollar los aprendizajes del joven trabajador mediante la creación de Escuelas Especiales, y la organización del aprendizaje dentro de la Fábrica y Talleres con la colaboración patronal.
- d) Colaborar en la lucha contra el analfabetismo y contribuir al mejoramiento de la Educación Primaria en cuanto favorezca a la formación profesional; y,
- e) Preparar y elaborar el material requerido para la mejor formación profesional de los trabajadores.

Según la ley aludida se denominan "aprendices" a los trabajadores menores de diez y ocho y mayores de catorce años, sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de los Cursos de Formación para dichos Oficios.

Es facultad del Instituto disponer el aprendizaje de menores en Fábricas, Talleres o explotaciones organizadas, los cuales tienen la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a un número de menores seleccionados hasta el límite del cinco por ciento del total de sus trabajadores. Las empresas que tengan menos de veinte trabajadores pueden ser sometidas a un régimen especial.

La utilización como trabajador de un menor que siga curso de aprendizaje en un establecimiento educativo del Instituto implica para el patrono la obligación de hacerlo continuar el Curso indicado. Al final de cada curso los asistentes reciben un Diploma que acredita la habilidad lograda por el aprendiz, certificaciones esas que deberán ser tomadas en cuenta por los patronos para las clasificaciones y ascensos de los trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO. OBJECIONES AL SISTEMA DEL TRABAJO A DOMICILIO. LEGISLACION EXTRANJERA. DOCTRINA. JURISPRUDENCIA NACIONAL.

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

La característica del Contrato de Trabajo consiste en el hecho de la prestación subordinada del servicio. Donde no existe el rasgo de la subordinación o dependencia, bien sea en forma acusada o ténue, no puede admitirse jurídicamente la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de que en el trabajo a domicilio el trabajador realice sus faenas con prescindencia de la mirada escrutadora del patrono, sin estar sujeto a su vigilancia permanente, sin estar sometido a un horario de trabajo, sin tener que observar los reglamentos de trabajo que el empresario pueda tener establecidos en su taller, y actuando en general en un ambiente de relativa autonomía, ha dado lugar a que en la doctrina se haya vacilado en cuanto a la calificación de si dicho servicio constituye o no un contrato de trabajo.

Dicha duda es aún mayor en los casos en que el mismo trabajador suministra los materiales con que elabora el producto; cuando son suyos los implementos y útiles de trabajo y cuando presta sus servicios a más de un patrono. En presencia de estas modalidades han sostenido algunos que el trabajo a domicilio está fuera de la regulación del Derecho del Trabajo.

El trabajo a domicilio lo define Pérez Paton, diciendo que es el que efectúa una persona en su domicilio por encargo y cuenta de otra, bajo cuya vigilancia se halla por el aspecto del salario, aunque sin la vigilancia directa patronal que caracteriza a las demás formas de labor. Es necesario distinguir este género de actividad de aquélla que por su propia cuenta ejecutan los artesanos en su casa, utilizando ordinariamente a miembros de la misma familia, sin fijación de remuneración especial, que es la característica de la llamada industria familiar. (1).

En opinión de Cabanellas el **trabajo a domicilio** "es aquél que el trabajador realiza en su propio hogar, por orden y cuenta de su patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón de un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado. Y el **contrato de trabajo a domicilio** es aquél por el cual una de las partes se obliga para con otra, a realizar en su propio hogar, o en lugar por ella elegido, una labor determinada que el otro contratante se obliga a abonar según el precio convenido por el trabajo realizado". (1).

A nuestra manera de entender para precisar la noción de contrato de trabajo a domicilio es necesario diferenciar, dentro del mismo concepto de **trabajo a domicilio**, la situación del trabajador en relación con terceros en el desempeño de su actividad. Es decir, que el trabajo a domicilio puede comprender la ejecución de labores por cuenta de un

(1) (Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo.— Buenos Aires, La Paz, Pág. 343).

(1) (Tratado de Derecho Laboral - Tomo II - Pág. 890).

patrono, como también la realización de las mismas sin mediación de vínculo obrero-patronal.

Por lo tanto, "el domicilio", considerado como sitio de trabajo, puede enmarcar una relación contractual, o ser el asiento de actividades laborales sin nexos patronales. El trabajo ejecutado previa concertación con un patrono corresponde a la esfera de la Legislación del Trabajo; el que se efectúa sin consenso previo escapa a su reglamentación. En esta última situación el trabajador no lo es en el sentido que le asigna la relación laboral, sino solamente en un sentido genérico.

OBJECIONES AL SISTEMA DE TRABAJO A DOMICILIO

La Segunda Conferencia Americana del Trabajo celebrada en La Habana en 1939, poco antes del conflicto bélico que sacudió los cimientos sociales del mundo, dejó establecido, entre las Resoluciones aprobadas, que "el trabajo a domicilio por cuenta ajena debe abolirse como forma de producción en los países de América, por ser contrario al interés de los trabajadores y a la economía nacional. Mientras el trabajo industrial a domicilio subsista deben dictarse medidas legales que impidan defraudar los intereses del Estado o entorpecer la evolución del progreso técnico de la industria y que logren una eficaz protección para los trabajadores a domicilio, haciendo extensivas, en favor de los mismos, las normas de la Legislación Social y los beneficios de los Seguros Sociales. Deberán llevarse a cabo investigaciones para determinar una política regulatoria del trabajo a domicilio y establecerse asimismo, un sistema de supervisión eficaz que evite trasgresiones de la Ley".

Se argumenta en contra del trabajo a domicilio que dicho sistema favorece la explotación del trabajador, quien, acosado por la necesidad, se ve constreñido a la aceptación de salarios exigüos. Como la inspección por parte de las autoridades competentes es difícil de realizar, el trabajo se lleva a cabo en locales anti-higiénicos, sin luz, sin ventilación, sin ninguna protección y hasta sin descanso por parte

del obrero, pues éste para compensar lo reducido del salario realiza faenas agotadoras en forma ininterrumpida. El empresario que utiliza este género de trabajadores no solamente se aprovecha del salario irrisorio que les impone, sino que también lucra con la economía que hace al dejar de satisfacer gastos que necesariamente tendría que erogar de ejecutarse el trabajo en su propia empresa.

Entre los factores que han contribuido al desarrollo del trabajo a domicilio se señalan el surgimiento en la época actual del tipo del gran almacén de ventas y la creciente demanda de los artículos de pacotilla "en consonancia con la uniformidad en los gustos y con las exigencias y la extensión de los sentimientos y de las prácticas de la democracia". (1).

Es en el ramo de confección, comúnmente conocido como **industria de la aguja** donde prolifera esta clase de trabajo. En Venezuela, dada la característica de nuestra estructura económica y el progresivo desarrollo de la industria textil, el ramo de la confección utiliza un apreciable número de trabajadores.

Según el censo industrial de 1936, para esa fecha había en el país 941 empresas textiles, cuyo personal no llegaba a seis mil trabajadores, de donde se infiere que la mayor parte de mano de obra en esa actividad no estaba concentrada en los talleres empresariales sino difundida en el trabajo a domicilio, puesto que la actividad textilera es una de las más antiguas e importantes ramas de la industria nacional.

Nuestra Ley del Trabajo no contempla disposiciones concernientes al trabajo a domicilio; pero la jurisprudencia nacional ha subsanado esa omisión afirmando en tales casos la existencia del contrato de trabajo.

En reiteradas oportunidades ha dicho la Corte Superior del Trabajo que no puede pretenderse que no exista la subordinación en las relaciones laborales de los traba-

(1) (Carlos García Oviedo - Tratado Elemental de Derecho Social Página 197).

jadores a domicilio, ya que están obligados a observar las directrices fijadas por el patrono y a ejecutar la labor conforme a las instrucciones que al respecto les fueren impartidas.

Sólo de manera incidental el inciso cuarto del artículo 137, y el artículo 75 del Reglamento de la Ley del Trabajo, aluden a los trabajadores a domicilio. Conforme expresa el doctor Fernando Amores y Herrera, cuya opinión adherimos, no se les aplica a los trabajadores a domicilio, los beneficios siguientes:

- 1º) El salario fijo, o con unidad de tiempo (argumento doctrinario de lógica jurídica);
 - 2º) El derecho a percibir indemnizaciones por los riesgos profesionales que sufren;
 - 3º) Lo relativo a condiciones de higiene y a seguridad industriales (argumento de los artículos 116 al 119 de la Ley del Trabajo); y,
 - 4º) Lo relativo a vacaciones anuales remuneradas y el pago de días feriados, cuando trabajaban para más de un patrono (argumento del artículo 65 del Reglamento vigente de la Ley del Trabajo).
- (1).

LEGISLACION EXTRANJERA

Se señala a Inglaterra como el primer país que dictó medidas de carácter legal en relación con el trabajo a domicilio. Otros países europeos siguieron la conducta inglesa y acogieron en sus legislaciones normas protectoras especialmente en lo concerniente a la fijación de un salario mínimo, al aseguramiento de medidas de higiene en los locales de trabajo, y en la obligación por parte de los patronos de suministrar informes periódicos a las autoridades del Trabajo.

En la América Latina el trabajo a domicilio también ha sido objeto de atención legislativa. Argentina, según afirmación del Profesor De La Cueva, tiene hoy la legisla-

(1) Revista del Ministerio del Trabajo N° 16, pág. 133).

ción más completa. También han legislado al respecto, Uruguay, Perú, Chile, Bolivia, Cuba, Guatemala, Costa Rica, Ecuador y Nicaragua. Incurre en error el Profesor De La Cueva al incluir en esta enumeración a Venezuela y expresar que en sus respectivas legislaciones figura el trabajo a domicilio como uno de los contratos especiales de trabajo, pues, como hemos expresado, nuestra legislación, salvo las referencias citadas, ha silenciado la reglamentación del trabajo a domicilio.

La Ley Federal del Trabajo de Méjico dispone que "es trabajo a domicilio, el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio, o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia de la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material". (Artículo 207).

También dispone dicha Ley que en el trabajo a domicilio se deben observar todas las disposiciones relativas a seguridad e higiene, y que los Inspectores del Trabajo vigilarán de manera especial a fin de evitar que la remuneración que perciban los trabajadores sea inferior a la que correspondería por igual rendimiento si trabajaran en el taller. Se establece igualmente la obligación de llevar un registro y de informar mensualmente al Inspector del Trabajo, sobre el nombre, sexo, edad y salario de cada uno de los trabajadores a domicilio.

DOCTRINA

Conforme lo anota Pozzo, hoy día la mayoría del trabajo a domicilio se caracteriza por la nota de subordinación, porque la labor de los trabajadores a domicilio, si bien se efectúa fuera del control del patrono tal circunstancia no es substancial para la determinación de la nota de subordinación. Tampoco incide en la falta de subordinación, la circunstancia de que el trabajador realice su tarea para varios empresarios, porque aunque así fuera, la "exclusividad" tampoco es elemento esencial del trabajo

subordinado". "Lo dicho no significa que no puedan existir casos de trabajo a domicilio que sean autónomos, es decir, que no constituyen un contrato de trabajo. Pero entendemos que por constituir la excepción, la carga de la prueba debe estar a cargo de quien lo alegue". (1).

JURISPRUDENCIA NACIONAL

El Tribunal Superior del Trabajo tiene establecida la jurisprudencia siguiente:

"La subordinación del trabajador en los Contratos de Trabajo debe ser entendida en el sentido de que éste debe plegarse a los criterios directivos del patrono, dador del trabajo, a los métodos, a las costumbres, y las modalidades de trabajo propias de la industria o trazadas por el propietario. Sin embargo, ello no debe entenderse solamente de una manera general que nos lleve a conceptuar solamente a la dependencia del patrono, a aquellos trabajadores que ejecuten el servicio, objeto del contrato, en el local donde ejerce el patrono la actividad mercantil o industrial y bajo su inmediata vigilancia; esta dependencia material, pudiéramos llamarla, no excluye la posibilidad de la existencia de una dependencia jurídica, reputada también como suficientemente para caracterizar un contrato de trabajo; es decir, que no es necesario que la labor del trabajador se ejecute a la vista del patrono, en el lugar donde él ejerza su actividad; la prestación puede llevarse a cabo en sitios distintos de aquél en donde tenga su asiento la empresa, y aún en localidades diferentes al domicilio del dador del trabajo. Así se explican los contratos de trabajo que puedan existir entre un patrono y sus empleados viajantes de comercio, que despliegan sus

(1) (Juan D. Pozzo - Derecho del Trabajo - Tomo I, pág. 477).

actividades en localidades distintas de aquéllas donde tiene el asiento de su empresa el dador; y los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores que en la doctrina se conocen con el nombre de **trabajadores a domicilio**, quienes ejecutan también la prestación fuera de la vigilancia del patrono. En tales contratos donde los trabajadores actúan con una más amplia autonomía, no puede pretenderse que no exista la subordinación o dependencia característica del contrato de trabajo. Ellos siempre están obligados a acatar las directrices fijadas por el patrono o ejecutar la labor conforme a las instrucciones que les fueren impartidas". (1).

De lo expresado surge la necesidad de que en una próxima reforma de la Ley del Trabajo se legisle especialmente sobre el trabajo a domicilio, interpretando las modalidades de este tipo de servicio subordinado. En tal reforma se deberán contemplar las diversas situaciones que se presentan en la prestación de ese servicio, a saber, cuando el patrono suministra o nó los útiles y materiales de trabajo; cuando el trabajador utiliza o nó ayudantes; si el trabajador trabaja para uno o más patronos. Señaladamente se debe prever la manera de garantizarle al trabajador el pago de una remuneración adecuada.

En negociaciones colectivas últimamente celebradas se ha contemplado de manera expresa la inclusión, en casos pertinentes, de los trabajadores a domicilio. Así, el Contrato Unico de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores del Calzado, Pielés y sus similares del Distrito Federal y Estado Miranda, por una parte; y, por la otra, los Patronos de la Industria del Calzado, con fecha 30 de abril de 1964, prevé lo siguiente:

"Cláusula Décima Primera: del trabajo a domicilio.—Cada empresa conviene en reconocer a los trabajadores que les presten servicios a domici-

(1) (Legislación Social Venezolana - Págs. 300 y 303).

lio siempre y cuando preste sus servicios personalmente con carácter exclusivo para una empresa, todas las indemnizaciones y prestaciones sociales y económicas contempladas en este contrato y en la Ley del Trabajo vigente. De la misma manera los ampara con los beneficios del servicio del Seguro Social Obligatorio, conviniendo a la vez que los que prestan servicios para la presente fecha quedarán amparados por todos los beneficios del presente contrato”.

CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO. NATURALEZA DEL CONTRATO. ELEMENTO DEL CONTRATO. REGLAMENTACION LEGAL. LEGISLACION VENEZOLANA.

CONTRATO DE SERVICIO DOMESTICO

De los contratos especiales que integran el Derecho del Trabajo, es el de servicio doméstico, al decir de un eminente expositor argentino, uno de los contratos más interesantes, sea desde el punto de vista del civilista o del laborista, en el que concluyen, según la especial naturaleza de la prestación, disposiciones del derecho civil o derecho laboral.

“Contrato de lenta evolución, languidece actualmente el del servicio doméstico, debilitándose en los países de mayor concentración industrial, en tanto subsiste, sin mayores variantes en aquéllos otros de lento desarrollo o de economía reducida. Se funda en una íntima relación con la vida familiar, de tal forma y manera que las mismas vicisitudes, desplazamientos y cambios que sufre ésta experimenta este contrato, el que es prolongación real y efectiva, de un trato propio de relaciones que no son de orden económico y sí de un carácter predominantemente afectivo” (1).

(1) (G. Cabanellas - Prólogo a la Obra de Servicio Doméstico del doctor Julio C. Rojas.—Buenos Aires).

La expresión **servicio doméstico** equivale a trabajo realizado en el interior de la casa, del hogar, por lo cual su significado es el de "servicio hogareño". Etimológicamente deriva de la palabra latina **domus** que significa casa.

Esta clase de servicio ha existido en todas las épocas, tanto en los tiempos primitivos como en todas las etapas de la civilización. Dice Leonardo Colombo que "siempre han existido individuos y familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno, y siempre han existido igualmente quienes se prestan a ello para satisfacer sus necesidades más elementales'.

Debido al considerable número de personas que se dedican a esa actividad, el trabajo de servicio doméstico amerita señalada consideración desde el punto de vista social, y de allí que en la generalidad de los países la Legislación Laboral lo reglamente especialmente.

Actualmente se advierte un decrecimiento progresivo en este género de servicio, debido en gran parte a la industrialización y comercialización de muchas tareas que antes se realizaban en el hogar. Cierta tipo de trabajo como el de lavandería, cocina y costura, que son típicamente actividades hogareñas, son hoy objeto de explotación mercantil por empresas dedicadas a esos servicios (Lavanderías, Tintorerías, Hoteles, Restaurantes, Casas de Modas, etc.). De allí que muchas personas abandonan el trabajo doméstico para emplearse en esos establecimientos por el aliciente de una mayor remuneración y mejores condiciones de trabajo.

Se dice que uno de los factores que en los Estados Unidos de Norteamérica ha contribuido a la disminución del servicio doméstico, es el uso generalizado de aparatos eléctricos e implementos mecánicos. En dicho país, en un período de diez años se ha operado una reducción en el servicio doméstico calculada en tres millones de personas. En Venezuela se advierte ese mismo aulentismo por la preferencia al trabajo en la Fábrica donde la obrera actúa con mayor independencia personal.

NATURALEZA DEL CONTRATO

Al parecer de algunos autores debe distinguirse el **Contrato de Servicio Doméstico** del **Contrato de Trabajo Doméstico**. Según tal criterio se hace necesario atender a la índole de la actividad realizada por la persona que utiliza los servicios de dicho trabajador, es decir, si es o nó de carácter lucrativo.

Cuando dicho servicio le es prestado a un empresario caracteriza entonces un **Contrato de Trabajo de Servicio Doméstico**; pero cuando la persona a quien se le presta el servicio solamente lo utiliza para su atención personal o la de su familia, entonces deja de ser **Contrato de Trabajo** para constituir un mero **Contrato de Servicio Doméstico**.

Esta tesis de diferenciación del contrato por la finalidad del servicio sostiene que en el **Contrato de Trabajo de Servicio Doméstico** existe propiamente la subordinación laboral, mientras que en el otro tipo de contrato la vinculación entre el trabajador doméstico y la persona o familia a quien le sirve es una relación que "tiene más semejanza con la que se presta al **pater familia** que la que se otorga por el trabajador a su patrono".

"Se deriva de aquí la distinción que se estima fundamental entre el **Contrato de Trabajo** y el **Servicio Doméstico**, ya que en el primero el fin perseguido por el patrono o empresario es el lucro y el desarrollo de una actividad productiva, mientras que en el servicio doméstico es satisfacer una necesidad puramente personal del amo de la casa, su familia o dependientes, siendo el trabajo realizado totalmente improductivo. En el primero, la labor realizada por el obrero o trabajador, directa o indirectamente influye o entra dentro del campo de la producción nacional; mientras que en el segundo la realizada por el criado queda constreñida a la esfera típicamente privada del amo, sin que de ella se derive la adquisición o producción de un bien tangible". (1).

(1) (Lozano Montero - El Servicio Doméstico y El Contrato de Trabajo).

ELEMENTOS DEL CONTRATO

El trabajo considerado como servicio doméstico presenta caracteres peculiares, a saber:

- a) La finalidad primordial es la satisfacción de necesidades de carácter hogareño, sin fines de lucro;
- b) El lugar de la prestación del servicio es un hogar, y no un establecimiento fabril ni comercial;
- c) El vínculo que media entre el trabajador doméstico y la persona o familia a quien le sirve tiene carácter de familiaridad más que subordinación laboral; y,
- d) La forma de pago de la remuneración tiene la particularidad que comprende además del estipendio en dinero, la alimentación y el alojamiento.

REGLAMENTO LEGAL

Al referirse a la reglamentación del servicio doméstico, la Organización Internacional del Trabajo hace énfasis en la necesidad de que se adopten medidas legislativas acerca de la duración del contrato, sobre las causales de terminación del mismo, el término de preaviso, alojamiento, alimentación, seguridad social y a la vez recomienda que se suministre asistencia médica en ciertos casos de urgencia.

En razón de la naturaleza especial de este servicio que no implica propiamente una vinculación económica, sino de índole familiar, su regulación apropiada ha sido relegada en la mayor parte de las legislaciones. En algunos países se continúa rigiendo por las disposiciones del Código Civil; en otros, la Legislación Laboral contempla normas sobre pago de vacaciones, descanso semanal, preaviso, etc., pero son disposiciones de carácter excepcional que no incluyen a los trabajadores domésticos en la zona del total disfrute de los beneficios de que gozan los demás trabajadores.

Conforme al Código de Trabajo de la República Dominicana son "trabajadores domésticos los que se dedican de un modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores

de cocina, aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucros o negocios para el patrono o sus parientes”.

El Código de Trabajo de Chile establece que “son empleados domésticos las personas que se dediquen en forma continua y sólo para un patrón a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como los choferes, llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc. La calificación de las tareas, en caso de dudas, se hará por el Inspector de la localidad de cuya resolución se podrá apelar ante el Tribunal del Trabajo. El empleo de los domésticos no estará sujeto a horarios, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de nueve horas”.

El Código nicaragüense presume que la retribución de los domésticos, comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y alimentos de calidad corriente. Prevé que dicha labor no está sujeta a la jornada normal de trabajo, pero que los domésticos disfrutarán de un descanso absoluto mínimo de ocho horas diarias. La enfermedad del trabajador doméstico que lo incapacite para sus labores por más de una semana, dará derecho a la conclusión del contrato debiendo pagársele al trabajador un mes de salario por el primer año de trabajo ininterrumpido y una semana por cada año subsiguiente.

La legislación laboral de Costa Rica dispone que en los contratos de trabajo de servicio doméstico, los primeros quince días se consideran de pruebas, y que al trabajador doméstico le asiste derecho a vacaciones remuneradas de mediodía después de quince días de trabajo ininterrumpido, y de una semana después de cincuenta semanas de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono.

Según el Código de Trabajo de Guatemala, los trabajadores domésticos tienen derecho al disfrute de un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias de las cuales ocho, por lo menos, han de ser nocturnas y continuas, y dos para destinarse a las comidas. Durante los domingos y días

feriados tienen derecho a un descanso adicional de seis horas remuneradas.

En la República de Panamá el trabajador doméstico tiene derecho a que el patrono le dé oportunidad para asistir a la Escuela Nocturna.

Afirma el doctor Julio José Rojas que según el Código Substantivo del Trabajo Colombiano, el trabajador doméstico disfruta del auxilio de cesantía y de las demás normas protectoras de dicho Código. A su juicio, el servicio doméstico está comprendido en la definición que dá dicho Código del Contrato de Trabajo, entendiendo por tal "toda actividad humana libre, ya sea material ó intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta concientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo".

Esta observación del doctor Rojas podría reforzarse agregando que según el artículo 10 del citado Código Colombiano, "todos los trabajadores son iguales ante la Ley, tienen las mismas protecciones y garantías y en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual ó material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley".

De la citada disposición se infiere que la mente del legislador colombiano ha sido la de borrar toda discriminación laboral y colocar en un mismo pie de igualdad jurídica a los trabajadores en el disfrute de prestaciones y beneficios. Sin embargo, la parte final del artículo prevé la posibilidad de casos de excepción entre los cuales pudieran estar incluidos los trabajadores domésticos.

Dicho Código, al contrario de las demás leyes hispanoamericanas citadas, no contiene un Capítulo que regule especialmente la situación de los trabajadores domésticos, sino que solamente de manera aislada consigna algunas disposiciones concernientes a dicho servicio, no obstante que el artículo 103 *eiusdem*, parece dar la impresión de que existiera una reglamentación especial.

El referido artículo 103 expresa lo siguiente: "Al Contrato de Trabajo con los Choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para los **trabajadores domésticos**, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesionales, se le liquidarán en la forma ordinaria".

Es de advertir que la Ley Colombiana le acuerda un trato preferente al Chofer de servicio familiar, pues le concede mayor beneficio que el acordado a los demás trabajadores domésticos. Así, según el artículo 252 de dicho Código, los trabajadores del servicio doméstico disfrutan de un auxilio de cesantía de quince días de salarios por cada año de servicio; mientras que la regla general que estatuye el artículo 249 *eiusdem* es la de un mes de salario por año de servicio.

La Ley Federal del Trabajo de Méjico, en su Capítulo XIV, regula el trabajo de los domésticos en los términos siguientes:

"Artículo 129.—Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. No se aplicarán las disposiciones especiales de este Capítulo, sino las del Contrato de Trabajo en general a los domésticos que trabajan en Hoteles, Fondas, Hospitales u otros establecimientos comerciales análogos".

"Artículo 130.—Son obligaciones del patrono para con el doméstico:

- I.—Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra u obra;
- II.—Suministrarle alimento o alimentación, salvo convenio expreso en contrario.
- III.—En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes aunque no trabaje y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga

cargo de él alguna Institución de Beneficencia Pública o Privada.

IV.—Darle oportunidad para que asista a las Escuelas Nocturnas; y,

V.—En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

“Artículo 131.—Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación. Para todos los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación que se den al doméstico se estimarán equivalentes al 50% del salario que percibe en numerario”.

El trabajador doméstico conlleva con el patrono la vida íntima del hogar; comparte a veces la misma mesa y participa de contingencias comunes del hogar, al contrario de lo que ocurre con el obrero industrial, en el que las relaciones con el empresario se limitan a las derivadas del contrato entre las partes.

Este diverso carácter de relaciones es lo que da lugar necesariamente a que sea distinta la regulación jurídica del servicio doméstico. (1).

LEGISLACION VENEZOLANA

La Ley del Trabajo en su capítulo IV, intitulado: “DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DOMESTICOS”, contempla en seis artículos la situación de dichos trabajadores, disposiciones ésas que el Reglamento de la Ley aclara en su capítulo XIX.

Dicho Reglamento estatuye que a los efectos de la Ley del Trabajo son trabajadores domésticos las personas que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia. La Ley indica con carácter enumerativo como trabajadores domésticos a los “choferes particulares, sir-

(1) (Julio C. Rojas - El Contrato de Servicio Doméstico. Pág. 82).
vientes, cocineros, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole”.

La reglamentación se contrae a garantizarles un descanso semanal de mediodía; vacaciones anuales de quince días; preaviso de quince días, y en caso de enfermedad el derecho de que el patrono traslade por su cuenta al empleado u obrero enfermo, a un hospital o casa de beneficencia. También dispone la Ley que los empleados y obreros domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un mes de sueldo en los casos de maltratos del patrono o de persona de la casa, o de conatos para inducirlos a un acto criminal o inmoral. Cabe destacar que conforme al epígrafe del Capítulo, el **servicio doméstico** admite la distinción entre trabajadores manuales e intelectuales, pues se refiere a empleados y obreros. Aún cuando los oficios que enumera son todos de carácter manual, dentro de la definición del artículo 103 del Reglamento se puede celebrar dicho contrato para actividades en las cuales predomine el esfuerzo intelectual sobre el manual, como sería el caso de una institutriz o del doméstico para el desempeño de funciones secretariales.

La limitación de los trabajadores domésticos en cuanto al campo de aplicación de las normas generales del contrato de trabajo, se justifica, como está expresado, por la finalidad del servicio y por el carácter de las personas a quienes se les presta. El mismo Derecho Soviético, al decir de Delinova (1), tuvo que modificar el sistema legal implantado al comienzo de la Revolución Rusa conforme al cual equiparó a los trabajadores del servicio doméstico con los trabajadores restantes, aplicándoles unas mismas normas.

Es indudable que conforme a la definición establecida en el Reglamento de nuestra Ley, no pueden calificarse como trabajadores domésticos a quienes prestan servicios en establecimientos comerciales y en instituciones que no tienen carácter de habitación o de casas de familia, pero en obsequio de la mayor claridad legislativa convendría hacer mención expresa de tales circunstancias en el texto mismo de la Ley, tal como lo hace la Ley Federal de Méjico.

(1) (Cita de Cabanellas. Obra mencionada).

TRABAJADORES DE BARES Y HOTELES. LA PROPINA Y SU NATURALEZA.

TRABAJADORES DE BARES Y HOTELES

Hay quienes sostienen la conveniencia de legislar especialmente para los trabajadores que prestan servicios en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos similares, con el objeto de mejorar sus actuales condiciones de trabajo; pero a nuestra manera de ver tal problema, antes que legal, debe ser materia de la contratación colectiva, ya que dichos trabajadores, a diferencia de los domésticos, están amparados por todas las previsiones del contrato de trabajo en general. Nada justifica que se legisle expresamente sobre tales servicios y no se haga lo mismo con otros tipos de trabajos en que los trabajadores están más urgidos de una mayor protección, como es el caso de las enfermeras y de quienes prestan servicios en hospitales, clínicas y establecimientos similares.

Por la misma razón estimamos que no es oportuno ni conveniente la fijación de una escala de salario mínimo aplicable a esos establecimientos conforme a su jerarquía económica, pues factores locales y ambientales demuestran que la mayor o menor cuantía del capital con que giran esos establecimientos no puede tomarse de base para establecer una diferenciación del salario.

LA PROPINA

Materia muy discutida es la referente a si debe o no considerarse la propina como formando parte del salario.

Algunos opinan que debe reglamentarse legalmente su pago e imponerla con carácter obligatorio en los hoteles, restaurantes, bares y establecimientos semejantes y constituir un fondo común para ser distribuido entre los trabajadores de dichos negocios proporcionalmente al salario que cada uno devengue. Los que opinan así sugieren que se cargue a los clientes un diez por ciento sobre todas las consumiciones, estimando que como dicho pago no es

desembolsado por el empresario sino por el público no habrá motivo de queja por parte del patrono (1).

Aún cuando el uso de la propina se ha generalizado en las grandes ciudades, no puede sostenerse que en nuestro medio haya sido admitido sin ninguna reticencia. Si bien es cierto que en los centros de diversión y restaurantes de lujo está establecido el sistema de propinas, existe aún un sector numeroso de personas que no retribuyen con propinas los servicios del empleado y que no toleran que se le exija con carácter obligatorio. Por considerar que la norma legal debe ser expresión de un uso generalizado y comúnmente admitido, pensamos que no es conveniente, o a lo menos oportuno, establecer en la Ley por concepto de propina un recargo adicional al valor de las consumiciones.

Por otra parte, el establecimiento de tal medida podría dar lugar a abusos patronales en cuanto a la fijación del salario propiamente dicho. Creemos que de acuerdo con nuestra Legislación no es lícito admitir que la remuneración del trabajador consista únicamente en lo que logre por concepto de propinas, ya que conforme a lo previsto por el artículo 19 de la Ley del Trabajo, la prestación de servicios por parte del trabajador debe ser remunerada, y aún cuando tal salario es de libre estipulación, se sobre entiende que debe ser satisfecho por el patrono.

En algunos países, como Argentina, la propina ha sido prohibida para el personal de los restaurantes y hoteles, y aún cuando la jurisprudencia de dicho país ha declarado que la propina no es inmoral, ni es ilícito el contrato de trabajo en que se estipula como forma de remuneración, existen resoluciones de Asambleas de Trabajadores que se han pronunciado por su eliminación y el reemplazo de ella por un salario fijo a cargo del patrono. En Italia fué abolida por Mussolini, por considerarla lesiva para la dignidad y altivez fascista (1).

(1) (Exposición de Motivos del Proyecto de Código del Trabajo presentado por el Ministerio del Trabajo al Congreso Nacional, Año 1962).

(1) (García Martínez - El Contrato de Trabajo. Pág. 215).

Consideramos que la propina no es humillante para el trabajador, puesto que tiene por causa el trabajo efectuado; ni tampoco es ofensiva por parte de quien la otorga, ya que su propósito es remunerar extraordinariamente un servicio que considera eficiente. Pero en razón de su naturaleza y de que su uso está circunscrito a determinadas regiones dentro del territorio nacional, es por lo que juzgamos inconveniente la tesis que propugna su implantación obligatoria mediante una disposición expresa en el texto legal y el recargo de un diez por ciento sobre el valor de las consumiciones.

CONTRATO DEPORTIVO DE TRABAJO. ACCIDENTES EN EVENTOS DEPORTIVOS. SU APRECIACION EN LA JURISPRUDENCIA.

CONTRATO DEPORTIVO DE TRABAJO

El auge que en la época actual ha cobrado el deporte como actividad de índole económica dando lugar a relaciones contractuales específicas, ha hecho surgir nuevas figuras jurídicas que le son aplicables.

El Derecho, que en su movimiento evolutivo sigue el ritmo de los sucesos vitales, ha traspuesto los lindes de los moldes clásicos y con plasticidad jurídica se ha adaptado, o mejor dicho, ha vertido y arropado con formas novedosas la regulación de situaciones que son producto de los tiempos actuales.

Puede decirse que el deporte es tan antiguo como la legislación misma, pues en los períodos más remotos de la humanidad aparece cultivado por los pueblos primitivos. En las civilizaciones griegas y romanas corre paralelo a las más elevadas manifestaciones culturales y difícil es separar la historia y la literatura helénica de sus fechas olímpicas y de las palestras del Gimnasio de Akademos.

En los Siglos XIX y XX, al influjo de las costumbres anglo-sajonas, el deporte se ha extendido y generalizado universalmente, pero a diferencia de la época pretérita en que se cultivaba y ejercía por el deporte mismo, hoy presenta como rasgo destacado un carácter profesionalista. En

este sentido ha proliferado la constitución de Asociaciones Deportivas que se organizan con fines lucrativos a manera similar a como se constituye una empresa o una sociedad mercantil.

Empresas de **Base Ball, Boxeo, Foot Ball, Basket Ball**, son organizaciones comerciales que desarrollan su actividad en el Mercado de las distracciones y en cuyo ejercicio entran en relación jurídica con los profesionales que utilizan y con el público.

En la época actual el deporte se practica con finalidades diferentes a la que le dieron impulso en la antigüedad griega. Aún cuando la tradición de los Juegos Olímpicos ha sido revivida persiguiendo entre otros propósitos el de estrechar las relaciones de convivencia entre los pueblos, sin distinciones de razas ni de cultura, muchas veces la "supremacía olímpica" es motivo de fricciones de nacionalismos y, como alguien lo advirtiera, una prolongación de la guerra fría hacia la arena deportiva.

Ahora bien, es necesario distinguir entre el **deportista profesional** y el **aficionado** (Amateur), siendo éste el que en la justa deportiva participa únicamente por placer, sin propósito de lucro.

Entre nosotros el Instituto Nacional del Deporte, organismo oficial creado con la finalidad de estimular el desarrollo del deporte y dirigirlo en sentido educativo y de solidaridad, tiene entre sus atribuciones la planificación, coordinación y vigilancia de las actividades deportivas en el País (Decreto N° 164 del 22-6-49).

De manera que la actividad deportiva no solamente tiene una base legal sino que la Ley le dispensa también una consideración especial, y el propio Código Civil aún cuando no da acción para reclamar lo que se haya ganado en juego de suerte o azar, si legitima los juegos de fuerza o destreza corporal, como el de armas, carreras a pie o a caballo, pelota y otros semejantes (Artículos 1.801 y 1.802 del Código Civil).

Ahora bien, es sobreentendido que la actividad deportiva como materia de relación laboral es la profesional, es decir, la de quienes hacen del deporte un **modus vivendi**.

Como resultado de esas actividades ha irrumpido en el ámbito jurídico la concepción del llamado **Derecho Deportivo**, expresión ésta que desde hace varios años utiliza la Bibliografía.

El Derecho Deportivo, al decir de Arturo Majada, "está constituido por el conjunto de normas escritas o consuetudinarias que regulan la organización y práctica de los deportes y en general cuantas cuestiones jurídicas plantea la existencia del deporte como fenómeno de la vida social".

(1).

En su expresión jurídica el deporte se relaciona con el Derecho Civil, con el Derecho Penal, con el Derecho Administrativo e indudablemente también con el Derecho del Trabajo.

Con el Derecho Civil en cuanto concierne a la constitución y vida de las Asociaciones Deportivas, su personalidad, su capacidad como entidad susceptible de contratar, de tener patrimonio propio, de obligarse.

Con el Derecho Administrativo en lo que atañe a su relación con el Estado, obligaciones fiscales, pago de impuestos y a la observancia en general de normas establecidas en la Administración Pública.

En cuanto a su vinculación con el Derecho Punitivo, desde épocas remotas ha llamado la atención de los juristas el estudio de la responsabilidad penal como consecuencia de las lesiones y muertes ocasionadas en la práctica del deporte.

Pero en cuanto a su ubicación en la zona del Derecho del Trabajo y en el perfilamiento de la relación deportiva como contrato de trabajo, hay autores que rechazan esa asimilación.

(1) (Naturaleza Jurídica del Contrato Deportivo. Pág. 38, Editorial Bosch).

Arturo Majada afirma que no es posible incluir el Contrato Deportivo en la órbita del Contrato de Trabajo y que "el contrato o relación de trabajo posee un contenido propio que por sí mismo lo distancia enormemente del Contrato Deportivo, así como un matiz sociológico muy aplicado, a través de un proceso de elaboración histórica que lo ha hecho independiente del antiguo arrendamiento de servicio. Las notas comunes —ejercicio voluntariamente prestado de facultades físicas, dependencia, remuneración en su caso—, continúa dicho autor, pierden su aparente virtualidad asimiladora, sin necesidad de detenernos a examinar otros conceptos: jornada legal, seguros sociales, conflictos de trabajo y existencia de una jurisdicción especial".

Ahora bien, a nuestra manera de entender, para que una relación contractual, cualquiera que sea la índole de la actividad a que se contraiga, pueda o no conceptuarse como contrato de trabajo, es indiferente su contenido propio, y por consiguiente es innecesario entrar a averiguar la motivación determinante de esa relación.

Creemos que basta con precisar si concurren o no en cada caso los elementos característicos de la relación subordinada de trabajo. Si la prestación del servicio y la existencia de una remuneración son insuficientes para la configuración del contrato de trabajo, puesto que esos elementos son comunes a otros tipos de negociaciones, es indudable que cuando igualmente concurre el elemento de la subordinación, dicha relación tipifica un contrato de trabajo.

La convención celebrada entre el deportista profesional y la empresa que patrocina el espectáculo, puede constituir un contrato civil o un contrato de trabajo, según se den o no en el caso la simultaneidad de los tres factores mencionados, sin que desvirtúe su naturaleza la existencia de otras modalidades y circunstancias accesorias.

El Profesor Mario Deveali, aún cuando considera que no encaja en el concepto de contrato de trabajo la situación

de los profesionales del fútbol, ya que según su opinión, dicha situación amerita una consideración aparte, no rechaza la existencia de un tipo especial de contrato que puede designarse **contrato de trabajo deportivo**. "Puede ser —afirma este autor—, que esta denominación se ajuste a otras clases de prestaciones deportivas que puedan ser reconducidas dentro de los dos esquemas clásicos de la **locatio operis** y de la **locatio operarum**". (1).

ACCIDENTES EN EVENTOS DEPORTIVOS

Al sostener la tesis contraria a la inclusión del contrato deportivo en la órbita del contrato de trabajo, argumenta Majada, que "con motivo de los accidentes lesivos para la integridad personal surgidos en su práctica, a nadie se le ha ocurrido citar como factible la aplicación de la copiosa Legislación de Accidentes de Trabajo" (1).

Pero es el caso que en las negociaciones colectivas celebradas en Venezuela ya se ha contemplado esa posibilidad, pudiendo citarse al respecto la cláusula 73 del Contrato Colectivo de Trabajo entre la Orinoco Mining Company y los Trabajadores de la Industria del Hierro en Ciudad Bolívar, en 1957 que previó lo siguiente:

"La Compañía conviene en que los trabajadores que sufran accidentes en un **evento deportivo** autorizado u oficialmente organizado por la Compañía y queden incapacitados para prestar sus servicios habituales o sufran accidentes en las prácticas obligatorias señaladas por el **mánager** del equipo para ese evento, estarán protegidos por lo previsto en la Cláusula 68 del Contrato (indemnización como accidente de trabajo,) tomando en cuenta que el beneficio se pagará desde el día mismo de la incapacidad".

(1) (Lineamientos del Derecho del Trabajo, Pág. 484, Buenos Aires).

(1) (Obra citada, pág. 58).

APRECIACION EN LA JURISPRUDENCIA

La situación jurídica de los deportistas nacionales aún cuando es materia controvertida en la doctrina, ha sido resuelta en fallos judiciales calificándola como relación laboral. En tal sentido lo es el fallo dictado por el Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Trabajo en el Distrito Federal, el 29 de octubre de 1954, por el Dr. Oscar Soto, que estableció lo siguiente:

“Se ha sostenido que entre el actor y el demandado no existían relaciones de trabajo, sino deportivas y no tener el demandante carácter de trabajador sino de jugador; se aduce que el artículo 1º de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo dispone que los Tribunales del Trabajo son competentes para conocer exclusivamente de las cuestiones de carácter contencioso que suscite la aplicación de disposiciones legales y de las estipulaciones del Contrato de Trabajo; y el artículo 1º de la Ley del Trabajo establece que ella regirá los derechos y demás obligaciones de patronos y obreros o empleados con ocasión del trabajo. Que de estas disposiciones se deduce que el Derecho Laboral es exclusivo a regular la vinculación jurídica entre quienes prestan un servicio y la persona para quien lo prestan, con ocasión del trabajo, es decir, que el elemento fundamental de toda relación laboral es el trabajo. Que se entiende por trabajo, según el argumento de la parte demandada, el esfuerzo humano dedicado a la producción de riquezas, una actividad manual o intelectual destinada a satisfacer las necesidades humanas. Observa el Tribunal que en el escrito de la acción o libelo se afirma que el actor fue contratado para que dedicara sus actividades de Base-Ball (beisbol), pero sin precisar en qué consiste la actividad; y en contestación a la demanda se alude a que

la relación entre las partes eran meramente deportivas.... Estas manifestaciones de que una persona contrate a otra persona física para que le preste sus servicios con determinado fin, hace aparecer los elementos de **trabajo**, porque se trata de una actividad, y de trabajador porque presta su trabajo a quien lo contrata. Además, se manifiesta el elemento que tiene a su cargo la explotación de una empresa que recibe la prestación.

En el Contrato se estipula que el actor se obliga a aceptar y respetar todas las reglas y disposiciones del contratante, a aceptar los cambios o traslados que disponga éste, así como a participar en los juegos que se le indiquen.

En el caso de autos, y de acuerdo con la defensa previa de incompetencia de este Tribunal, aparece que el demandado no tuvo la intención manifiesta de celebrar con el actor un contrato que se riera por la Ley del Trabajo. Pero de acuerdo con las condiciones pautadas la ejecución de lo convenido en los contratos, aparece jurídicamente delimitada la relación jurídica que de acuerdo con la doctrina y la legislación se ha aceptado como el típico contrato de trabajo amparado y regido por la legislación respectiva en nuestro país.

Si bien es cierto que algunas legislaciones extranjeras, por el gran desarrollo de las actividades respectivas, han establecido que los contratos deportivos no se rigen por la Ley del Trabajo, el Juzgador debe atenerse a lo que pauta el derecho patrio sobre la cuestión debatida y aplicar las disposiciones establecidas. De los elementos de autos, está demostrado, a juicio del Tribunal, que entre las partes en el presente juicio existieron relaciones laborales que caen dentro del ámbito de la Ley del Trabajo, máxime cuando al actor lo ampara la presunción que establece la Ley del

Trabajo, sobre la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe”

En conclusión, podemos afirmar que dentro del tecnicismo del Derecho Laboral se puede hablar con propiedad de la existencia del **Contrato Deportivo de Trabajo**.

Dentro del amplio esquema de “**Contratos de Actividad**”, expresión sustitutiva del concepto de Contrato de Trabajo, aplicable a cada actividad humana, según lo sugiere Deveali, tiene cabida con su perfil específico, como contrato de trabajo, la relación deportiva.

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE CONYUGES

El férreo concepto tradicionalista de la potestad marital según la cual la mujer casada se encontraba totalmente subordinada a la autoridad del marido, tanto en lo doméstico como en lo relativo a las cuestiones de carácter patrimonial, ha experimentado una honda transformación en la época contemporánea, acorde con el sentido de colaboración y armonía que es el fundamento básico de la institución matrimonial.

La legislación moderna en lo que se refiere al derecho de familia se caracteriza por la evolución efectuada en lo concerniente a la liberación jurídica de la mujer casada.

Si bien, como lo estatuye el artículo 140 nuestro Código Civil, corresponde al marido la decisión en todos los asuntos relativos a la vida conyugal común, el conjunto de los preceptos que regulan el contrato de matrimonio están inspirados en un sentido de asistencia recíproca, debiendo en todo caso la mujer sujetarse a la autoridad del marido.

Marido y mujer deben contribuir recíprocamente en el matrimonio a la satisfacción de sus necesidades, en la medida de los recursos y ganancias de cada uno, existiendo entre ambos, si no hubiere convención en contrario, comunidad de los bienes gananciales (1). Esta comunidad comienza precisamente el día de la celebración del matrimo-

(1) (Artículo 139 del Código Civil).

nio y se rige por las reglas del contrato de sociedad. Ahora bien, la administración de los bienes comunes le corresponde al marido, respondiendo los cónyuges de por mitad de las obligaciones de la comunidad (2).

Las disposiciones anteriormente enunciadas y la razón de ser de la vida marital legítima, nos inclina a adherirnos con quienes sostienen que el Contrato de Trabajo no puede existir entre esposos por ser incompatible con la situación jurídica matrimonial.

Luigi De Litala sostiene, por lo contrario, que no existe incapacidad para la existencia del contrato de trabajo entre cónyuges. Afirma dicho autor que el marido tiene el deber de suministrarle a la mujer todo lo necesario para las exigencias de la vida en proporción a sus posibilidades y que si la mujer trabaja en el establecimiento del marido, tiene consecuentemente que ser retribuida, puesto que, a falta de pacto en contrario, su actividad no puede presumirse prestada gratuitamente.

Agrega que en el caso de que el marido carezca de medios suficientes, entonces la mujer no tendría derecho alguno a exigir remuneración por el trabajo prestado en los negocios del marido en razón de estar ella también legalmente obligada a contribuir al mantenimiento del cónyuge (1).

Consideramos, no obstante tan autorizada opinión, que la subordinación que implica el Contrato de Trabajo choca con la naturaleza de las relaciones derivadas del matrimonio, y, además, que siendo el régimen de comunidad de bienes la regla general, la esposa es copropietaria del haber matrimonial y por lo tanto en tales casos está en paridad de condiciones por lo que respecta al marido.

La Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, en Memorándum 167, fecha 31 de julio de 1956, al referirse a la aplicación del artículo 18 de la Ley del Trabajo en cuanto a las relaciones laborales entre cónyuges y entre

(2) Artículos 148, 149, 150, 168 y 180 del Código Civil).

(1) (Luigi De Litala - El Contrato de Trabajo, Pág. 119).

padres e hijos sentó el criterio siguiente: "Únicamente podrían exceptuarse de su aplicación aquellos casos en que la actividad de trabajo se desarrolló entre cónyuges, en virtud de que los beneficios que produce el trabajo se incorporan al patrimonio familiar. Por idéntica razón tampoco se aplica el artículo 18 cuando se trata de padres que utilizan sus hijos menores de edad y sujetos a su patria potestad como si se tratara de empleados o trabajadores".

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE CONCUBITOS JURISPRUDENCIA

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE CONCUBITOS

Debido al hecho de que la subordinación es el elemento substancial del contrato de trabajo y a la situación de relación en que se encuentran los concubinos entre sí, ha vacilado la jurisprudencia sobre la existencia del contrato de trabajo entre ellos .

El concubinato era antiguamente considerado como estado atentatorio a la moral y a las buenas costumbres y no solamente repugnante a la consideración social, sino que la Ley lo calificaba como delito y lo reprimía con sanciones.

La Legislación Venezolana hasta el Código Civil de 1926, asienta el doctor Silvestre Tovar Lange, ignoraba pudorosamente el concubinato, y este Código sólo hace mención de él cuando trata de regularización de un matrimonio sin formalidades, y también cuando el hijo ha sido concebido durante el concubinato notorio de sus padres (1).

Pero el Código Civil de 1942, más acorde con la realidad social, sin propiciar el menoscabo de la institución matrimonial, sino tomando en consideración la situación de facto de numerosas uniones extra matrimoniales y por imperativos de justicia económico social, reguló en el artículo 767 las relaciones de orden patrimonial de los concubinos y estableció una presunción de comunidad entre ellos.

(1) (Doctor Silvestre Tovar Lange - Cuasi-Contrato de Comunidad en el Concubinato, según la Legislación Venezolana, pág. 109).

Aun cuando se distinguen varias clases de concubinato que tienen como elemento propio la comunidad del lecho, al concubinato que alude la Ley es a aquél en el cual concurren las características de la institución matrimonial y que solamente se diferencia de ésta por la prescindencia de las formalidades legales.

Según definición de Osorio y Gallardo, el concubinato es la vida marital del varón y la mujer, sin estar casados. Tendrá carácter de institución jurídica y dará origen a obligaciones naturales, siempre que reúna las condiciones siguientes:

Que la vida en común sea notoria y pública;
Que se haya mantenido con carácter de permanencia, es decir, durante una etapa de tiempo considerable en relación con la edad de los concubinos;

Que los concubinos tengan capacidad legal para contraer matrimonio;

Que la mujer sea honesta;

Que si hay hijos se encuentren en la posesión de tal estado aunque se hayan reconocido" (1)

La Jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de que el concubinato no es incompatible con el estado de subordinación o dependencia laboral y que por consiguiente sí puede existir entre los concubinos el Contrato de Trabajo. Sin embargo, asienta García Martínez, "cuando la cuestión verse sobre un Contrato de esta clase, deberá tenerse en cuenta la índole de la empresa, el trabajo realizado, las atribuciones de los concubinos en el negocio, etc., para establecer si existe el **animus contrahendi**, o si, por el contrario, los servicios han sido prestados **affectionis vel benevolentiae causa**, a cambio de otros beneficios o ventajas" (2).

(1) Cita del Doctor Tovar Lange en su Obra referida. Pág. 77).

(2) (Obra citada, página 167).

JURISPRUDENCIA NACIONAL

El Juzgado Segundo de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal, en fallo dictado el cuatro de julio de 1939, estableció que el hecho de existir relaciones concubiniarias entre las partes no puede servir de fundamento a una excepción de inadmisibilidad por falta de cualidad o interés, porque tal relación de hecho no es reconocida por nuestras leyes como institución regular, capaz de producir entre sus autores vínculos de parentesco que excluya la posibilidad de una contratación de servicios (3).

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE PADRE E HIJO

SENTENCIA DE LA CORTE SUPERIOR

DEL TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE PADRE E HIJO

En el concepto social del derecho la institución de la patria potestad tiene por finalidad la protección integral de la persona del menor, conservando el padre en todo caso la autoridad y el derecho de dirigir a sus hijos.

Ha surgido la duda sobre si en el caso de relaciones de trabajo entre padre e hijo menor de edad puede hablarse propiamente de relación laboral contractual. Desde un punto de vista legal no existe objeción alguna en cuanto a la existencia del contrato de trabajo entre padres e hijos mayores de edad o emancipados civilmente; pero cuando se trata de menores que viven en el hogar paterno la situación es realmente embarazosa, sobre todo en los casos en que el menor presta servicios en el establecimiento del padre sin recibir ninguna remuneración.

En ejercicio de la patria potestad le asiste al padre el derecho de corregir y castigar a los hijos menores de 21

(3) Resumen de la Jurisprudencia de la Oficina Nacional de Trabajo y de la establecida por los Tribunales del Trabajo en los años 1938 y 1939, pág. 189).

años, quienes no pueden abandonar la casa paterna sin permiso del padre. También le corresponde a éste la representación de sus hijos en los actos civiles y en la administración de sus bienes, teniendo derecho a los usufructos de los bienes del hijo, excepto de aquellos bienes que el hijo adquiera con su trabajo y siempre que el hijo habite fuera de la casa paterna con permiso del padre. Los bienes que el hijo adquiera con el caudal del padre pertenecen a éste en propiedad y usufructo (1).

En vista de las disposiciones legales que regulan la patria potestad, nos inclinamos a pensar que no es compatible el vínculo de la subordinación laboral con el vínculo de la autoridad paterna y que por consiguiente la prestación de servicios del hijo menor en el negocio del padre no puede conceptuarse como caracterizando un contrato de trabajo.

Por otra parte, conforme a lo prescrito por el artículo 21 de la Ley del Trabajo, los menores de 18 años no tienen capacidad procesal para comparecer en juicio, ni pueden celebrar contratos de trabajo, ni pertenecer a Sindicatos sin la autorización previa de su representante legal; y en el caso de que sean mayores de 18 años, pero menores de 21, aún cuando puedan ejercer tales derechos sin dicha autorización, no lo pueden hacer contra la voluntad de su representante. Por lo tanto, no puede un menor de edad, si el padre se opone a ello, ejercer una acción derivada de la prestación de sus servicios.

Opina De Litala que en el caso de colaboración entre padre e hijo que viven juntos, a falta de pacto expreso, no podría contemplarse un contrato de trabajo, porque faltaría el **ánimus contrahendi** y que por consiguiente debe considerarse que los servicios responden a razones de orden moral. "Entre padre e hijo, por la inmanente asociación familiar, la relación de orden económico derivada de prestación de trabajo difícilmente se configura y se realiza. A la relación de trabajo se sobrepone aquélla **affectio** y aque-

(1) (Artículos 263, 265, 267, 271, 272 y 273 del Código Civil).

lla asociación de naturaleza familiar que determina la abolición de la estructura económica de la relación". (1).

Pero la situación contemplada, a juicio de dicho autor, sería distinta en el caso de que padre e hijo no vivan juntos, por no existir el extremo de la colaboración familiar.

La Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, en Memorandum 167, fecha 31 de julio de 1956, al referirse a la aplicación del artículo 18 de la Ley del Trabajo en cuanto a las relaciones laborales entre cónyuges y entre padres e hijos sentó el criterio siguiente: "Únicamente podrían exceptuarse de su aplicación aquellos casos en que la actividad de trabajo se desarrolla entre cónyuges, en virtud de que los beneficios que produce el trabajo se incorporan al patrimonio familiar. Por idéntica razón tampoco se aplica el artículo 18 cuando se trata de padres que utilizan sus hijos menores de edad y sujetos a su patria potestad como si se tratara de empleados o trabajadores.

A pesar de lo dicho, nuestra Corte Superior del Trabajo, en Sentencia recientemente dictada, no establece los indispensables distingos al referirse a las relaciones de trabajo entre padres e hijos. "La Ley del Trabajo no desconoce —dice la Corte—, las relaciones laborales que puedan existir entre padres e hijos, y por el contrario, el artículo 56 del Reglamento de esta Ley admite que entre las personas que desempeñen puesto de confianza están comprendidos los parientes del dueño o patrono, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que realicen una ocupación permanente y cuyos servicios sean remunerados". (1)

(1) (Obra citada, pág. 118).

(1) (Sentencia de fecha 22-6-64. JULIO CESAR HERNANDEZ vs. FLORENCIO HERNANDEZ).

LOS AGENTES DE COMERCIO FRENTE A LA LEGISLACION DEL TRABAJO

OPINIONES DOCTRINARIAS

LOS AGENTES DE COMERCIO FRENTE A LA LEGISLACION DEL TRABAJO

Consecuencia del desarrollo del comercio y de la industria en el orden de la producción lo es el llamado **Agente de Comercio**, cuya actividad ordinariamente consiste en acercar a los productores y comerciantes con los consumidores y clientes que residen en poblaciones diferentes.

La forma como actúan y las modalidades de su trabajo, con características diferentes a la generalidad del trabajo subordinado, ha dado lugar a dudas sobre el ordenamiento legal por el cual deben regirse, es decir, si son sujetos del Contrato de Trabajo o si debe aplicárseles la Legislación Mercantil.

Comúnmente dichos Agentes desempeñan su trabajo fuera del local y hasta en poblaciones diferentes a la del asiento de la empresa; no están sujetos a determinado horario en la prestación de sus servicios; reciben viáticos y compensaciones especiales; en ocasiones tienen oficinas y personas que lo auxilian en el desempeño de su actividad, y en general, trabajan en condiciones en que el vínculo de la subordinación laboral es muy discutible. Esta falta de relevancia característica ha dado lugar a que algunos autores al referirse a esas situaciones, las califiquen como las "zonas grises" en el campo del contrato de trabajo. (1).

Antes de que surgiera en el área legislativa las Leyes del Trabajo, no existía problemática al respecto, pues su situación se asimilaba a la de los **comisionistas y agentes mediadores de comercio**, y por consiguiente, se les aplicaba sin distingos la ley mercantil. Pero con la aparición de la Legislación Laboral cuyo campo de aplicación se extien-

(1) Mario L. Deveali).

de a toda clase de trabajo subordinado, se hace indispensable, a los fines de la correspondiente ubicación, examinar individualmente cada situación concreta.

El Doctor René De Sola, catedrático de Derecho Mercantil en la Universidad Central de Venezuela, en relación con los llamados Agentes de Seguros, opina así: "Los Agentes de Seguros, conocidos también como Corredores de Seguros por algunas Legislaciones, prestan sus servicios a la empresa aseguradora en la consecución de pólizas o ventas de Contratos de Seguros. Pero esta actividad no la realizan como empleados de la empresa sino como verdaderos **Agentes de Comercio**, esto es, con plena independencia y corriendo con los riesgos de todos los gastos en que incurran para el mayor éxito de su cometido. Ellos son **empresarios individuales**, y hasta pueden llegar a adquirir la cualidad de comerciantes si para el mejor desempeño de sus funciones buscan el auxilio permanente de otras personas a quienes contratan en calidad de empleados. El Agente de Seguros, como Agente de Comercio que es, cumple el rol de servir de auxiliar del comerciante, y se distingue del corredor porque mientras éste actúa como mediador ocasional y esporádico, aquél regularmente está vinculado con la empresa comercial. —Compañía Aseguradora, por ejemplo— por un contrato que le ofrezca cierta estabilidad" (1).

El doctor Luis Arriaga Barreto, en tesis presentada para optar al Título de Doctor en Ciencias Políticas, sostiene opinión contraria, pues conceptúa que el Agente Vendedor de Seguros es sujeto de un Contrato de Trabajo, que bajo aquél título, como los referentes a contrato de comisión, constituyen simples especialidades dentro de dichos contratos de trabajo, a los cuales se les asigna peculiaridades propias del comercio. En otros términos, si bien es cierto que las actividades desplegadas por el Agente Vendedor de Seguros está regulada positivamente por la Legisla-

(1) (Opinión Jurídica — Publicaciones de la Escuela de Derecho, pág. 51).

ción Mercantil, no por ello se sustrae a la regulación efectivamente propia de la Legislación Social, más especial, más reciente, aún cuando no tenga un texto legal al respecto”.

Nosotros conceptuamos que no se puede generalizar en uno u otro sentido y sostener *a priori* que la actividad de los Agentes de Comercio encaja o escapa a la Legislación del Trabajo, sino que para llegar a una conclusión importa ponderar y examinar cada caso en particular, pues indudablemente en la práctica se presentan situaciones en que dichos Agentes actúan en su propio nombre y generan relaciones de índole mercantil; mientras que en otros casos desempeñan una representación subordinada que configura un Contrato de Trabajo.

Como expresa Luigi De Litala, “es necesario distinguir a los Agentes que trabajan en **economía** de los que trabajan a **gestión libre**. Estos últimos que tienen negocio autónomo, distinto al establecimiento al cual sirven, no forman parte de la planta orgánica de los empleados de la entidad aseguradora, no tienen vínculos de subordinación, ni están ligados por relaciones de dependencias jerárquicas y por consiguiente no tienen la condición de empleado. Pero cuando el Agente de Seguros presta su obra en claros vínculos de colaboración y subordinación dando su actividad profesional predominante al establecimiento de seguros, entonces deben considerarse como empleados” (1).

En igual forma afirma De la Cueva que “**los auxiliares de los comerciantes**, pueden o no ser trabajadores, lo cual depende de las condiciones en que se ofrezcan los servicios; naturalmente no es posible sostener y nunca lo ha hecho la doctrina, que no existan auxiliares de los comerciantes independientes, queremos decir, pueden existir y los hay efectivamente, Agentes de Ventas autónomos o Agentes de Seguros Independientes; pero, para usar los términos usados por André Rouast y Paul Durand, cuando el Agente de Ventas o de Seguros ejerce su profesión

(1) (El Contrato de Trabajo, pág. 44).

de manera exclusiva y constante en favor de uno o más patronos y está sujeto a una remuneración a comisión previamente determinada, y está obligado a seguir las instrucciones que se le giren, la relación jurídica es de trabajo. Por otra parte, la figura del Agente de Comercio no puede delimitarse teóricamente, esto es, no es posible pretender una figura única a la cual deben quedar sujetos todas las personas que venden productos en representación de un comerciante, pues al contrario, deberán estudiarse los casos concretos y analizar las condiciones de prestación de los servicios. Además, estas condiciones de la prestación de los servicios no serán las que figuren en un contrato suscrito por la partes, sino las que coincidan con la realidad del servicio" (1).

CONTRATO DE TRABAJO EN LAS PROFESIONES LIBERALES. CONCEPTO DEL EJERCICIO PROFESIONAL. PRESTACIONES PROFESIONALES. CONSIDERACION LEGISLATIVA

CONTRATO DE TRABAJO EN LAS PROFESIONES LIBERALES

La antigua división del trabajo humano en artes mecánicas y profesiones liberales tiene su fundamento en la forma de retribución de unos y otros servicios.

En el primer caso, o sea, el de esfuerzos y servicios materiales, la retribución recibe el nombre de **salario**; mientras que en el caso de las profesiones liberales, la compensación otorgada al profesional no era considerada sino como una expresión de reconocimiento o gratitud. A esta retribución no se le atribuía el carácter de salarios y se le denominaba **honorarios** en atención a la dignidad profesional.

En el antiguo Derecho Romano los servicios desempeñados por quienes ejercían profesiones liberales, como los

(1) (Obra citada, Tomo I, páginas 589 y 590).

Abogados y los Médicos, no podían ser objeto de arrendamiento de servicios, pues aun cuando se admitía que dichas personas podían recibir un estipendio, no podían reclamarlo en justicia sino ejercitando una **cognitio extraordinaria** y no la acción derivada de la **locatio conducti** (1).

En su origen romano la gratuidad en el ejercicio de las profesiones liberales era la norma imperante, pues se estimaba honroso el desempeño de esas actividades. Solamente las prestaciones serviles o mecánicas podían constituir la locación de servicios y dar lugar a la acción **ex locato**.

A este respecto afirma Pothier que los honorarios que se le satisfacen a los médicos y a los profesores no es un precio de sus servicios, que son inestimables por su naturaleza, sino la manifestación de agradecimiento por los favores recibidos, diferente con lo que ocurre con las artes mecánicas que con el pago del salario se extingue la vinculación entre las partes.

EL ACTUAL CONCEPTO DEL EJERCICIO PROFESIONAL

A medida que ha venido evolucionando el concepto acerca de la naturaleza del trabajo, el Derecho Social ha ido extendiendo también su radio de acción a las diversas manifestaciones de la actividad laboral, pudiendo afirmarse que todo esfuerzo humano, cualquiera que sea su índole y su forma de expresión, puede ser objeto del contrato de trabajo.

Si en sus comienzos el Derecho del Trabajo se limitó a contemplar la actividad del obrero, bien pronto se proyectó hacia los demás órdenes del esfuerzo laboral hasta llegar a regular las actividades más disímiles y varias en el campo de la ciencia, del arte y de la técnica en general. De allí que se enfoque el ejercicio profesional como objeto del contrato de trabajo.

(1) (Eugene Petit, Obra citada, pág. 391).

El primitivo concepto sobre la retribución de los servicios profesionales y la incapacidad del profesional para reclamar el pago correspondiente, ya ha sido superado. Los honorarios, como bien lo expresa el Profesor Luis A. Despontín, han dejado de constituir un aspecto retributivo de modalidad servil y de sumisión el acto de recibirlos, para llegar a ser el pago de una prestación de trabajo, semejante a las de los demás géneros de actividades, que cada día adquieren mayor jerarquía. Es este sentido el que debe atribuírsele a la vieja terminología de profesión **liberal** y de **honorarios**.

Sobre la manera de remunerar los servicios profesionales, cabe señalar históricamente el recorrido siguiente:

- 1º) Completa gratuidad y retribución a voluntad del contribuyente;
- 2º) Fijación por parte del profesional en consideración a la naturaleza de la prestación y a la capacidad económica del cliente;
- 3º) Fijación de tarifas por los Organismos gremiales.

Lafaille expresa que "las actividades profesionales de un abogado, como la de un médico, como las de cualquier persona que pone sus aptitudes intelectuales al servicio de otra, mediante una retribución expresa o tácitamente convenida, no importa el ejercicio de un mandato sino una locación de servicios. En cambio según Aubri et Rau, los actos dependientes de una profesión liberal, científica o artística, no pudiendo directamente y por sí mismo ser objeto de un contrato civilmente obligatorio, la promesa de tales actos no podrá aunque haya sido hecha con estipulación de una remuneración, ser considerada como locación de servicios" (1).

El Código Civil italiano al reglamentar el **trabajo autónomo** y el **trabajo en la empresa**, contempla en el artículo 2229 la figura del "Contrato de Prestación de Obra Intelectual", aplicable a todos los profesionales autónomos.

(1) (Cours de Droit Civil Francais, V Edición, Tomo V, pág. 388).

El artículo 2606 del Código Civil de Méjico dispone que “el que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar de común acuerdo la retribución debida por ellos. Cuando se trata de profesionales que estuvieren sindicalizados se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo”. Esta disposición, a juicio del Profesor De la Cueva, es de extraordinario interés, pues equivale al reconocimiento por parte del Derecho Civil de la posibilidad de que la prestación de servicios profesionales se rija por el Derecho del Trabajo. (2)

El Código Suizo de las Obligaciones, en el Título referente al Contrato de Trabajo, estatuye lo siguiente:

“Artículo 361.—Las disposiciones del presente Título se aplican igualmente a los Contratos relativos a trabajos que supongan una cultura científica o artistica especial y que se ejecuten contra pagos de honorarios, cuando estas convenciones presenten los elementos constitutivos del Contrato de Trabajo”.

Pero es preferible donde no existe una Legislación del tipo indicado, evitar, como lo observan Deveali y De la Cueva, la inclusión del ejercicio de las profesiones liberales dentro de uno cualquiera de los esquemas tradicionales y analizar el contenido concreto de cada situación.

Por consiguiente, dentro del marco de la prestación de servicios profesionales es razonable no generalizar, pues el Contrato de Trabajo puede coexistir con el libre ejercicio de la profesión liberal; pero hay casos en la práctica que no ofrecen suficiente nitidez sino que presentan contornos equívocos, por lo que se hace indispensable recurrir a los principios normativos para determinar si se trata de un ejercicio autónomo o subordinado.

(2) (Obra citada, Tomo I, pág. 558).

**SUBORDINACION EN EL CONTRATO DE TRABAJO.
TERMINOLOGIA EQUIVALENTE. DIFERENTES TIPOS
DE SUBORDINACION, CARACTERES DE LA SUBOR-
DINACION. JURISPRUDENCIA****SUBORDINACION EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

Carece de interés práctico la diferenciación entre el trabajo manual y el intelectual, pues, como lo anota Pérez Botija, nada significa que en su exteriorización intervenga la cabeza o las manos, el cuerpo y el espíritu, resultando implicadas en su prestación toda la personalidad del trabajador, además de que la Legislación Social no se aplica únicamente al trabajador manual, sino a toda clase de trabajo subordinado.

“En la actividad de un médico o de un ingeniero, empleados en una empresa, puede haber una absoluta independencia técnica en su trabajo. Los reconocimientos y dictámenes del facultativo no tienen por qué estar supeditados a lo que la empresa ordene; para ejecutar su diagnóstico requerirá los análisis previos, auscultaciones, radiografías, etc., que estime oportuno. Lo mismo el ingeniero que ha de hacer un proyecto o cuidar de la ejecución de un plano, habrá de disponer su trabajo con la autonomía necesaria para poder asumir su responsabilidad profesional. La actividad de ambos ha de ser libre desde el punto de vista material, y a pesar de ello puede formar parte de una relación-jurídico-laboral, en condición de dependencia y subordinación, en cuanto ambos profesionales están empleados en la empresa y deben realizar por cuenta y en servicio de la misma, las tareas que se les asignen, en las fechas que se les indique. No es preciso que el contrato de servicio señale la forma, el cuántum, el cuándo, el lugar, etc.; basta con que exista la facultad de poder mandar por parte de la empresa para que se dé la situación de dependencia” (1).

(1) (Eugenio Pérez Botija - El Derecho del Trabajo. Premio Marvá, 1945 - Madrid, página 110).

El concepto de subordinación o dependencia no se presenta con igual fisonomía en las diversas relaciones laborales. Dicho vínculo surge de manera ostensible, objetivamente pudiera decirse, en la prestación de servicios catalogados en la más baja jerarquía empresarial. Así, en las labores manuales y rudimentarias en que el obrero actúa como simple engranaje mecánico sin iniciativa propia y sin disponer de libertad de acción, sino impulsado por las órdenes del capataz o el vigilante, la subordinación se traduce en la obligación de supeditar totalmente su esfuerzo al mecanismo impositivo de la empresa.

Por lo contrario, cuando la prestación de servicios se contrae a actividades de carácter técnico, artístico, científico, literario, en donde actúa la energía intelectual como objeto de la relación laboral, el rasgo de la subordinación se desvanece materialmente y se concreta a la potestad jurídica que le asiste al empresario de controlar la producción y de fijar su orientación en conformidad con sus particulares intereses, quedando limitada a la obligación por parte del trabajador de observar los métodos y criterios directivos de la organización empresarial (1).

El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 7º, define la dependencia continua diciendo que por ella, "se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes que tiene del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiere al trabajo".

Según Galli Pujato la subordinación consiste "en el derecho o potestad jurídica del empleador de dirigir y fiscalizar la actividad del empleado, de dar órdenes o hacerlas cesar, con la obligación correlativa del trabajador de acatarlas y cumplirlas, sin que sea necesaria la dirección o vigilancia directa, inmediata y actual del principal, bastando la sola posibilidad jurídica de efectivizarla".

(1) (Doctor Víctor M. Alvarez - Naturaleza Laboral del Columnista de un Periódico - Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social, Pág. 19).

La doctrina y la jurisprudencia, al igual que las disposiciones normativas del contrato de trabajo, están acordes en reconocer que la subordinación constituye no solamente uno de los elementos integrantes de la relación laboral, sino que es precisamente su rasgo fundamental. Sin embargo, no han dejado de surgir opiniones disidentes, como la de Somaré, quien expresa: "El criterio de la subordinación, a nuestro entender, además de vituperable desde el punto de vista ético, puesto que nos parece un resabio de regímenes jurídicos de antaño, ya superados, según los cuales el trabajador y la energía del trabajador eran el objeto del poder jurídico del empleador, constituidos mediante el contrato, es también criticable por cuanto resulta insuficiente para caracterizar ciertos tipos de vinculaciones existentes entre empleados y empleadores, en donde el llamado poder jerárquico y el estado de sujeción, consecuencia directa de aquéllas, son prácticamente imposibles. Ello ocurre, especialmente, en el caso de las profesiones liberales". (1).

Pera es de destacar que la subordinación laboral no implica una imposición autoritaria del patrono sobre la libertad personal y autodeterminación del trabajador, sino una sumisión funcional en el orden del trabajo solamente, que dimana, en razón del contrato, de la propia voluntad del trabajador, como presupuesto necesario a los fines de la empresa.

TERMINOLOGIA EQUIVALENTE

En la doctrina y en la legislación se le asignan nombres diferentes a ese elemento característico de la relación de trabajo. **Subordinación, sujeción, dirección, dependencia, vigilancia,** son términos que generalmente se utilizan con igual significación.

(1) (Algunas Ideas expuestas en el Primer Congreso Internacional de Derecho Social - Gaceta del Trabajo, Tomo v2. pág. 67).

Los autores italianos emplean la palabra "subordinación"; otros, como los alemanes y españoles, muestran preferencia por el vocablo "dependencia"; los franceses por el de "dirección", o "vigilancia"; la Ley Federal del Trabajo Mejicana se vale de la expresión "dirección y dependencia"; el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría de Venezuela, al definir el Contrato de Trabajo, utiliza, el término "dependencia".

DIFERENTES TIPOS DE SUBORDINACION

La subordinación o dependencia puede configurar una relación de carácter económico, técnico o jurídico.

ECONOMICA.—Se entiende que existe subordinación económica cuando la prestación laboral del trabajador constituye la fuente única o principal de sus ingresos.

TECNICA.—La dependencia en sentido técnico se concreta a la facultad que tiene el empresario, por sí mismo o por medio de representantes, para imponer directrices, sistemas o métodos en la realización de las funciones que le corresponda desempeñar al trabajador.

JURIDICA.—Al decir de Colín se entiende por subordinación jurídica "un estado de dependencia real, producido por un derecho, el derecho del patrono de dirigir, de dar órdenes; de donde surge, para el trabajador, la obligación de someterse a sus órdenes. Por esa razón se ha denominado a ésta **subordinación jurídica** para oponerla principalmente a la **subordinación económica** o a la **subordinación técnica**, que significa, sin duda, una facultad de atribuir un trabajo al trabajador, pero dirección que proviene de un técnico. En la subordinación jurídica, al contrario, se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o suscitarla a voluntad, de trazarle límites, sin que sea necesario fiscalizar continuamente el valor técnico de los trabajos ejecutados. Dirección y fiscalización tales son los dos polos de la subordinación jurídica" (1).

(1) (La Determination du Mandat Salarie, pág. 97).

CARACTERES DE LA SUBORDINACION

La subordinación, según las diferentes teorías que la explican, presenta, a juicio del tratadista Pozzo, los caracteres siguientes:

- a) La subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el trabajador;
- b) Este poder se circunscribe a la actividad del empleado en el trabajo; fuera del campo del trabajo el patrono carece de resultado para dirigir las demás actividades del empleado;
- c) La facultad del patrono se limita, como facultad jurídica, a dirigir, fiscalizar, y hacer cesar la actividad del trabajador;
- d) La subordinación ofrece distinta intensidad según las diversas clases de trabajo de que se trate, es menor en las labores de carácter técnico;
- e) Por el hecho de que el trabajador tenga alguna participación económica en la empresa, ó desempeñe labores de confianza, la subordinación no desaparece;
- f) La subordinación no implica que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del patrono, de sus apoderados o delegados, ni establece distinciones entre el trabajo material y el trabajo intelectual;
- g) La subordinación jurídica no se funda en la subordinación económica ni en la mayor o menor retribución que recibe el empleado;
- h) El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo, sin que por el hecho de regir el primero, pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado si se llenan los requisitos de la subordinación;
- i) En el caso de las profesiones liberales existe subordinación cuando el profesional total o particularmente se somete a una relación de trabajo retri-

buido en situación de dependencia, aunque goce de una gran autonomía técnica;

- j) Faltando la nota de subordinación en la relación laboral retribuida, existe trabajo autónomo (1).

JURISPRUDENCIA NACIONAL

En sentencia dictada el día 15 de mayo de 1948, el Tribunal Superior del Trabajo dejó establecido el criterio siguiente:

“Si algún elemento asume la categoría de imprescindible en el contrato de trabajo es el de la **subordinación**. Junto con el servicio prestado y el salario recibido, forma la tríada ya clásica donde se asienta la construcción moderna de la relación obrero-patronal. Subordinación implica dependencia laboral del trabajador a su patrono. De este recibe sus instrucciones y la dirección en las modalidades de la labor a cumplir. Ya es larga la jurisprudencia en este sentido donde se afirma no sólo la dependencia material del trabajador, sino aquella otra más sutil, aunque no menos sólida, que ha dado en llamarse **dependencia jurídica**. De este nuevo concepto, surgido de esa porción intangible de modalidades de trabajo en la estructura económico-moderna, nació la idea de que la subordinación como condición substancial del contrato no necesita ser ni directa ni permanente. Basta que el trabajador se sienta obligado a prestarle eficazmente sus servicios a aquél que lo contrata, siga con lealtad sus instrucciones y ponga todo su ánimo en la mejor ejecución de lo obligado, para que exista, sin lugar a dudas, el moderno contrato de trabajo. Extrañan mucho no encontrar el verdadero contrato de trabajo en varias de las actividades en que hoy se desenvuelve el mundo comercio-industrial. Y es lógi-

(1) (Cabanellas - Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 469).

ca esa extrañeza si nos aferramos al arcaico concepto de dependencia: Taller cerrado, ojo avizor del patrono sobre el trabajador, constante vigilancia de la labor. Las diversas actividades humanas han dilatado el juicio, y el sentido de subordinación se ha adaptado a las nuevas circunstancias de trabajo”.

Por su parte, la extinguida Corte Federal y de Casación en fallo dictado en 14 de agosto de 1951, consagró la tesis siguiente:

“Los que ejercen profesiones liberales pueden ser sujetos de un contrato. El Médico, el Abogado, el Escritor, el Traductor, etc., pueden ser independientes en un caso y dependientes en otro. Cuando se trata, por ejemplo, de un Médico adscrito a un Sanatorio, sujeto a obligaciones precisas, tales como visitas regulares, bajo el control del propietario del establecimiento, por cuya cuenta funciona el Instituto, recibiendo el Médico una remuneración fija, existe una dependencia personal suficiente para configurar una relación de trabajo, si bien el Médico reserva su independencia en el ejercicio de su profesión (como la reserva también el Ingeniero o cualquier trabajador especializado de mayor categoría). El Abogado, empleado en condiciones análogas por una empresa industrial o comercial, se encuentra en la misma situación. Pero cuando esas personas trabajan, como es la regla, en una forma independiente, tanto personal como económica, esto es, por cuenta propia, no se trata de trabajadores en el sentido del Derecho del Trabajo.

El concepto del Contrato de Trabajo no se modifica porque el trabajador preste sus servicios de modo permanente o accidental en una empresa o en varias, o lo ejecute fuera de la sede de ellas o hasta en su propio domicilio, siempre que se halle comprometido a la dependencia de otro y sin que

tampoco desnaturalice la esencia del contrato de trabajo el hecho de que el patrono suministre al trabajador las materias primas, herramientas, útiles de escritorio, indicaciones, orientaciones acerca de su ejecución, o deje de hacerlo o suministrarle esos elementos, pues basta la dependencia o la subordinación para que haya Contrato de Trabajo.

Si el trabajador conserva la iniciativa en la dirección de su trabajo, si es independiente en su ejecución, el Contrato será de Obra, al margen de la Legislación del Trabajo, como están los servicios prestados por Abogados, Médicos, Ingenieros y demás personas que ejercen sus profesiones liberales sin estar subordinados a otros. Como también están excluidas de la Ley del Trabajo aquellas personas que trabajan para el público, como herreros, ebanistas, sastres. La definición del Contrato de Trabajo de que es una relación por la cual una persona pone temporalmente su actividad y su talento profesional al servicio de otra, lo hace diferenciar de cualquiera otra clase de contrato. La subordinación es esencial, cualquiera que sea la manera pactada para la prestación del servicio y el modo de remunerarse, ya se establezca el salario ó sueldo por unidad de tiempo, por tareas o a tanto alzado y sin que tenga importancia la persona que haya de hacer el pago. Estos son elementos accidentales, modos de ser de la convención que no ejercen ninguna influencia en su esencia, pues habiendo subordinación o dependencia en la relación, el contrato es de trabajo.

Los trabajadores intelectuales no forman ningún grupo especial. Ellos pueden entrar en una relación contractual de trabajo siempre que existan, además de la condición esencial de dependencia o subordinación a quien lo contrate o

ajuste, los elementos de "servicio prestados" y "salario o remuneración". De consiguiente, los servicios profesionales de Abogados, enmarcados en ese campo preceptual, pueden constituir en Venezuela, Contrato de Trabajo, regidos por la La Ley del Trabajo y sometidos a la jurisdicción de los Tribunales del Trabajo" (1).

TRABAJO DE LOS PENADOS. LEY DE REGIMEN PENITENCIARIO. EL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

TRABAJO DE LOS PENADOS

En razón de que las personas que cumplen sentencias en los establecimientos penales realizan trabajos que les son remunerados de acuerdo con la correspondiente reglamentación carcelaria y penitenciaria, y como toda persona que trabaja por cuenta ajena en un oficio u obra de mano e en cualquier servicio material se considera como obrero a los fines de la Legislación del Trabajo, es del caso inquirir si la labor remunerada que realizan los reclusos está amparada por la Legislación del Trabajo.

Según el Código Penal la pena de presidio comporta la obligatoriedad de realizar trabajos dentro o fuera del establecimiento penitenciario, y los sentenciados a penas de prisión están obligados a efectuar los trabajos de artes y oficios que puedan verificarse dentro del establecimiento, con la facultad de elegir los que más se conformen con sus aptitudes y anteriores ocupaciones.

La Ley de Régimen Penitenciario dispone en su artículo 21 "que los sentenciados irán al trabajo todos los días de labor y no podrán permanecer en él más de ocho horas diarias". La reglamentación del trabajo de los reclusos se aparta del antiguo concepto según el cual dicho trabajo tenía carácter de sufrimiento impuesto al reo y se inspira

(1) (Gaceta Forense - Año 2, N° 8, Págs. 593 a 595).

en la moderna concepción que considera al trabajo como medio de readaptación social.

El articulado referente al trabajo en las Penitenciarías parte de esa consideración en el sentido de procurar resocializar al reo y proporcionarle el aprendizaje de un arte u oficio. De allí que el régimen de trabajo de los reclusos, en conformidad con la evolución de la Ciencia Penitenciaria, se ha venido orientado en los principios rectores del Derecho Social.

El Reglamento de la Penitenciaría Nacional de Buenos Aires dispone que "el trabajo responderá no solamente a un objeto educativo e higiénico, sino también de habilidad técnica y rendimiento económico. La remuneración será a destajo".

En ciertos países algunas obras públicas han sido realizadas por el Estado con la colaboración de los penados. Entre nosotros en la edificación de la Penitenciaría General de San Juan de los Morros se utilizaron reclusos del Castillo de Puerto Cabello quienes trabajaron como obreros devengando un salario.

En la Penitenciaría General de Venezuela los reclusos trabajan en los talleres de Carpintería, Ebanistería, Sastrería, Talabartería, Mecánica, Tipografía; y los de procedencia rural trabajan extramuros en las granjes agrícolas, avícolas y de horticultura que tiene dicho Establecimiento.

El producto de la venta de los efectos elaborados en el establecimiento penitenciario se divide en tres partes iguales: una para adquisición de materiales; otra para sostenimiento del Instituto, y otra para formar el peculio de los detenidos. Dicho peculio, que es depositado en la Caja de Ahorros del Establecimiento, es inembargable, no está sujeto a impuestos ni tasas de ninguna especie y le es entregado al penado a su salida del establecimiento.

Ahora bien, en este tipo de labores que realizan los reclusos, no puede considerárseles como sujetos del contrato de trabajo, pues uno de los elementos sustanciales de éste es el de la prestación voluntaria del servicio. Por

otra parte, la remuneración o salario en el contrato de trabajo es de libre estipulación entre las partes.

Es concluyente, por lo tanto, que el trabajo forzoso u obligatorio no es objeto del contrato de trabajo, entendiéndose por tal conforme a la Conferencia de Ginebra de 1930, a "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrezca voluntariamente".

TRABAJO DE LOS INDIGENAS. CONDICION DE LOS INDIGENAS EN HISPANO-AMERICA. POBLACION INDIGENA VENEZOLANA. PROPOSITO DE LAS LEYES QUE REGULAN LA SITUACION DE LOS INDIGENAS. OCUPACIONES A QUE SUELEN DEDICARSE.

EL TRABAJO DE LOS INDIGENAS

El Derecho del Trabajo dentro de su especialidad debe contemplar la situación singular del trabajo de los indígenas, quienes por su estado de atraso y alejamiento de los centros civilizados se encuentran de hecho en una situación de desigualdad jurídica.

Tal estado de cosas ha dado lugar a que hayan sido explotados en el trabajo, pues los beneficios de las Leyes laborales no los alcanzan ordinariamente a pesar de que los Organismos Internacionales se han preocupado de su suerte y procurado que se contemple su situación en la Legislación Social de los países que tienen tal tipo de población.

Para la época de la Conquista la población indígena de Venezuela, a diferencia de la de Centro-América y la de El Perú, no presentaba ningún rasgo sobresaliente en su organización económica y de trabajo, continuando después de la Independencia en su misma condición precaria poco diferente a la de la esclavitud.

Según refiere Poblette Troncoso, en la mayor parte de las Repúblicas de Centro-América donde existe mayor den-

sidad de población indígena es donde ha sido más penosa su situación, debido al sistema de la gran propiedad agrícola. En Guatemala, por ejemplo, no obstante las Leyes dictadas para morigerar la deprimente condición del trabajo de los indígenas, continuó en las haciendas la práctica de cambio y venta de los obreros agrícolas. (1).

Para mejorar la condición de los indígenas se han dictado leyes en Hispano-América tendientes a reglamentar el trabajo que ellos realizan en beneficio de un patrono, o Leyes de Patronato Indígena para garantizarles el disfrute de la tierra que han venido ocupando.

En Venezuela, según datos estadísticos del Ministerio de Fomento, la población indígena se estima en unos ciento cincuenta mil aborígenes, de los cuales un cuarenta por ciento se conceptúa como inaccesible. De éstos hay grupos selváticos, como los motilonos en el Estado Zulia, que permanecen en estado de aislamiento.

Las leyes nacionales que regulan la situación de los indígenas están inspiradas en el propósito de atraerlos a la vida civilizada y de poblar las diversas regiones donde tienen su asiento. Con base a dichas leyes el Ejecutivo ha celebrado convenios con Misiones Religiosas para la reducción de los indígenas, los cuales se encuentran diseminados en más de veinte y cinco tribus en el territorio nacional: Goajiros, Motilonos y Parajáunos en el Estado Zulia; Guaraúnos en el Territorio Federal Delta Amacuro; Taurepanes y otras, en la región del Alto Orinoco, Puerto Ayacucho y San Fernando de Atabapo.

Dichos indígenas suelen emplearse al servicio del criollo en épocas de explotación de la sarrapia, balatá, caucho, y también en las explotaciones madereras y mineras. Pero es el caso que en tales trabajos al igual que en el transporte de frutos y materiales y construcción de viviendas, dichos indígenas ordinariamente son explotados y pagados en especies, tales como machetes, chícuras, telas y otros avalorios.

(1) (Prólogo de la Legislación Social de América Latina - Volumen II).

Esta forma de explotación del trabajo humano dió lugar en el año de 1952 a que el Ministerio del Trabajo designara Comisionados Especiales para la vigilancia e inspección de las condiciones de trabajo de los indígenas de Puerto Ayacucho y Bajo Orinoco. Tal situación reclama igualmente una regulación *ad-hoc* de ese género de trabajo acorde con las modalidades y género de vida de los indígenas.

CONTRATO DE CONSERJERIA. CONTRATO DE PORTERIA. CONTRATO DE ENCARGADOS DE CASAS DE RENTAS. LEGISLACION DE MEXICO, ARGENTINA E ITALIA. SU CONSIDERACION EN LA LEGISLACION NACIONAL.

CONTRATO DE CONSERJERIA

El Contrato de Conserjería, denominado en otros países, Contrato de Portería, o Contrato de Encargados de Casas de Rentas, es de reciente data entre nosotros. Su aparición y generalización corre parejas con el desarrollo de la industria de la construcción y la erección masiva de Edificios de Apartamentos, lo que dió lugar a un nuevo tipo de obrero: El Conserje.

La relación contractual que media entre el Conserje y el Dueño del Edificio, el Administrador o los Copropietarios del mismo (en los casos de venta de los apartamentos en propiedad horizontal), tiene matices singulares, tanto en lo que se refiere a la forma de prestación de los servicios por parte del obrero, como en lo pertinente a su forma de remuneración. El trabajo del Conserje consiste ordinariamente en el cuidado, aseo y vigilancia del inmueble; y el salario en el pago de una cantidad de dinero y la entrega de un apartamento para que lo utilice como vivienda.

Un aspecto *sui-generis* de este Contrato estriba en que las labores de Conserjería comunmente son desempeñadas no solamente por el Conserje sino también por familiares suyos que conviven con él, no siendo por lo tanto indispen-

sable que el propio Conserje esté de manera permanente en el inmueble.

Aún cuando pueden calificarse de discontinuas las tareas que tiene a su cargo el Conserje, debe también efectuar diariamente labores concretas, (tales como el aseo del inmueble), circunstancia esa que hace difícil la determinación del horario de trabajo que esté legalmente obligado a cumplir.

Por el hecho de permanecer el Conserje en el lugar del trabajo, tanto los días laborables como los feriados, es factible, en ausencia de reglamentación expresa, que se susciten reclamaciones en el sentido de pretender que se paguen tales días como si efectivamente hubiera estado en el desempeño de su jornada efectiva de trabajo. De esa misma situación de hecho se derivan reclamaciones por concepto de pagos de sobretiempo y del día de descanso semanal.

Es indudable que a tales obreros, al igual que a los demás trabajadores, les asiste derecho al descanso semanal y al descanso en días feriados; pero por la índole especial de su labor no se les puede asimilar al obrero ordinario en cuanto a la jornada de trabajo; ni jurídicamente puede concluirse que por el hecho de permanecer el Conserje en el sitio de trabajo, deba considerarse todo ese tiempo como de labor efectiva en beneficio del patrono. La peculiaridad de este género de servicios ha dado lugar a que doctrinariamente se hayan sustentado tesis diferentes en cuanto a su naturaleza jurídica; pero actualmente es indiscutible que su asiento está fuera del campo del Derecho Civil.

En el ámbito del Derecho Laboral tampoco se puede identificar el Contrato de Conserjería con el Contrato de servicio doméstico, pues al tenor de lo dispuesto por el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Trabajo, los trabajadores domésticos son quienes prestan servicios en un hogar o casa de habitación, o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia. Sin embargo, en novísima y meditada Monografía sobre el Contrato de Con-

serjería, el Dr. Arturo Luis Torres Rivero considera que "el Conserje de Edificio a veces es un trabajador común y corriente, o un trabajador doméstico, y otras veces, un trabajador mixto, por lo que se precisa que en una previsión expresa del **Contrato de Conserjería** se encuadre al Conserje en un trato único que, a nuestro juicio, el más beneficioso para él, debe ser el de un trabajador común o corriente". (1).

SITUACION MEJICANA

Refiere el Profesor De La Cueva que en México se suscitó un grave problema con motivo de numerosos fallos que calificaron como contrato de trabajo los servicios prestados, durante apreciable número de años, por porteros de casas particulares, lo cual dió lugar a que muchas de dichas casas pasaran al patrimonio de los trabajadores en compensación de pagos por concepto de salarios retenidos y de prestaciones sociales.

Esa situación fué subsanada en el año de 1935 por la Suprema Corte de Justicia al establecer el distinguo jurídico que cabe hacer entre tales trabajadores como sujetos del **Contrato de Trabajo Doméstico** o de **Contrato de Portería**. La aludida jurisprudencia diferenció dos situaciones, a saber: a) Cuando el trabajador esté bajo la dependencia permanente y continua del patrono, mediante el pago de una retribución de la cual deriva su subsistencia; y b) Cuando el servicio prestado no tiene carácter de continuidad y permanencia, pudiendo el trabajador dedicarse a otras actividades, por lo que el salario que recibe sólo contribuye en parte a la satisfacción de sus necesidades.

LEY ARGENTINA

En la República Argentina por Ley N^o 12.981, de fecha cinco de mayo de 1947, está regulado el servicio de las

(1) (El Contrato de Conserjería en el Derecho Venezolano - Dr. Arturo Luis Torres Rivero.—Publicaciones de la Facultad de Derecho. Pág. 83, Año 1964).

personas ocupadas en Edificios destinados a producir rentas. Dicha Ley sobre Casas de Rentas se aplica a toda persona que trabaja en un inmueble donde desempeña en forma habitual y exclusiva, por cuenta del propietario o usufructuario, las tareas de vigilancia, cuidado y demás servicios accesorios del mismo.

De conformidad con la Ley, los encargados de dichos inmuebles tienen derecho a un descanso semanal de 24 horas continuas, debiendo ser desempeñadas sus funciones durante su descanso por un suplente designado por el patrono, quien en ningún caso debe ser la esposa o hijos del beneficiario. De igual manera disfrutan de vacaciones anuales remuneradas, las cuales son de diez días hábiles en los casos que tenga una antigüedad al servicio del patrono menor de cinco años, y de veinte días hábiles si fuere superior a ese período. También disfrutan de un reposo mínimo de diez horas consecutivas, y de un descanso de dos horas durante la jornada para su almuerzo.

En caso de accidente o de enfermedad dicho trabajador tiene derecho a que se le satisfaga el salario hasta por un término de seis meses en los casos de tener una antigüedad en el servicio mayor de cinco años. Si falleciere, el cónyuge, los descendientes y ascendientes, tienen derecho a la indemnización por la antigüedad, y ya falta de estos parientes serán beneficiarios los hermanos que vivan bajo su dependencia.

LEGISLACION ITALIANA

En Italia lo concerniente a los servicios prestados por personas encargadas de la vigilancia y aseo de los edificios de apartamentos, ordinariamente es materia de contratación colectiva.

La doctrina italiana distingue entre los porteros de casas de apartamentos habitadas por familias, a quienes cataloga como trabajadores domésticos; y los porteros de establecimientos comerciales o industriales, considerados como trabajadores ordinarios.

SITUACION NACIONAL

Entre nosotros, como hemos expresado, se advierte la carencia de disposiciones legales que regulen específicamente ese género de actividades. La jurisprudencia se ha pronunciado conceptuándolas como labores *sui-géneris* que encajan en el concepto del Contrato de Trabajo, siéndoles aplicables las prescripciones legales que a éste le concierne. Pero por su propia modalidad, esa relación laboral requiere que se le reglamente especialmente en lo que concierne a **jornada de trabajo, sobretiempo, trabajos nocturnos, reposo mínimo, descanso semanal, accidentes y enfermedades, etc.**

Aspecto de sumo interés, que también debe contemplar la reglamentación que se dicte, lo es en cuanto al procedimiento a seguir para la desocupación de la vivienda una vez concluído el Contrato. En la práctica ha sido ésa una situación de solución difícil para el propietario del inmueble, cuando el obrero se niega a la entrega voluntaria del apartamento.

En ese sentido adherimos la opinión del doctor Torres Rivero quien considera que son los Tribunales del Trabajo, y no los de la jurisdicción ordinaria, los competentes para conocer de esa situación. En efecto, la vivienda facilitada por el patrono al trabajador no tiene por causa una relación contractual distinta a la del Contrato de Trabajo, por lo que el Juez de éste es a quien compete el conocimiento de lo accesorio.

Lamas, en la Argentina, sostiene igualmente que "en el caso de usar el trabajador una casa-habitación en virtud de su Contrato de Trabajo, como su uso lo hace con el carácter de simple tenedor de la cosa, debe entenderse que una vez concluído o resuelto su contrato de trabajo cesa la causa mediante la cual estaba autorizado para usar de la vivienda y surge su obligación de restituirla. En este supuesto, el Juez competente para declarar procedente la restitución no puede ser el de la justicia ordinaria, como

en la acción de desalojo, sino el de los Tribunales del Trabajo. Esto, porque habiendo sido entregada la vivienda como consecuencia de una relación de trabajo subordinada, la acción tendiente a su restitución deriva accesoriamente del mismo Contrato de Trabajo". (1).

Se impone, por lo tanto, la necesidad de previsiones legislativas sobre el Contrato de Conserjería, disposiciones esas que, a nuestro juicio, en obsequio a la unidad orgánica de la Legislación Social no deben figurar en una Ley independiente, sino en el cuerpo mismo de la Ley del Trabajo, de manera similar a lo previsto en cuanto al trabajo doméstico y a como debe hacerse en lo que concierne al trabajo a domicilio.

CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA. INDOLE JURIDICA DEL PERIODO DE ENSAYO: CONDICION O TERMINO INCIERTO. REFERENCIA EN LA LEY DEL TRABAJO DE VENEZUELA.

CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA

Algunas legislaciones al referirse al contrato de trabajo preven la posibilidad de un período prèvio de prueba o de ensayo dentro del cual cualquiera de las partes puede poner término a la relación laboral sin obligaciones consecuenciales.

El período de prueba en el Contrato de Trabajo se estima que beneficia tanto al patrono como al trabajador, en el sentido de que les brinda oportunidad para un mejor entendimiento y calificación de la relación laboral: el empresario puede calibrar las aptitudes y rendimiento del obreiro y éste a su vez tiene la ocasión de apreciar las condiciones ambientales de la empresa en lo pertinente a su actividad y a su conveniencia.

(1) (Enciclopedia Jurídica Omeba.—Tomo VIII.—Editorial Bibliográfica Argentina).

No existe en la doctrina un criterio uniforme en cuanto a la índole jurídica del período de ensayo en el trabajo. Algunos consideran que se trata de un contrato preliminar al contrato de trabajo; otros lo califican de contrato autónomo, mientras que hay quienes opinan que no constituye una relación que sea distinta a la del contrato de trabajo, sino que simplemente es una modalidad del mismo.

Realmente no encontramos motivación legítima que permita sostener que esa prestación de servicios, cuya continuidad o permanencia depende de la voluntad de alguna de las partes, constituya una figura distinta a la del contrato de trabajo. Si en ella concurren los elementos característicos de éste, y si de conformidad con la Ley se presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, resulta ocioso recurrir a especulaciones de otra naturaleza.

Buena parte de la doctrina se inclina por considerar que en el contrato de trabajo el período de prueba caracteriza una condición: suspensiva para unos; de carácter resolutorio para otros. Pero ante esta tesis, propiciada entre otros por Cabanellas y De La Cueva, nosotros abrigamos cierta reserva por considerar que dicha modalidad más que una **condición** lo que caracteriza es un **término incierto**. El término difiere de la condición en que no suspende la obligación, sino que fija el momento de la ejecución o de la extinción de la misma. (1).

Pero por otra parte también es de señalar que si bien es incierto el momento en que alguna de las partes pueda concluir la relación laboral, se conoce de antemano el límite máximo durante el cual puede operarse la rescisión unilateral del contrato.

En el contrato de trabajo a prueba desde el momento mismo en que el trabajador dedica su actividad al servicio del patrono, ambas partes quedan ligadas por esa relación

(1) Artículo 1.211 Código Civil).

de la que se derivan las consiguientes y recíprocas obligaciones y derechos. Su particularidad estriba en que dentro del plazo que la ley señala, el patrono o el trabajador pueden rescindirlo sin estar obligados a ninguna prestación.

Las partes no pueden pactar la gratuidad de los servicios durante el período de ensayo, pues la ley prescribe que en el contrato de trabajo deben remunerarse los servicios, y es sabido que en ningún caso pueden renunciarse las disposiciones de la ley que favorezcan a los trabajadores.

En relación al tiempo, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Cuando se pacta la modalidad de la prueba pudiera decirse que se trata de un contrato por tiempo indeterminado, pero cuya duración máxima está limitada.

La ley ordinariamente fija un término breve para el ejercicio de esa modalidad contractual, término que una vez vencido estabiliza la relación de trabajo y cuyos efectos deben contarse desde el comienzo de la prestación del servicio. La brevedad del plazo se justifica porque de lo contrario se correría el riesgo de que maliciosamente pudiera recurrirse a ese tipo de contrato para eludir la satisfacción al trabajador de las prestaciones que nacen como consecuencia del factor tiempo.

El Código de Trabajo de Panamá limita el período de prueba a dos semanas; el de Guatemala a dos meses, mientras que en Italia, en determinados casos, puede extenderse hasta seis meses. La Ley del Trabajo de Venezuela solamente hace mención al período de prueba al referirse en la letra a) del Artículo 33 al despido indirecto, así:

No se considerará como despido indirecto:

- a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en puesto de categoría superior, se le restituya inmediatamente después de terminado dicho período de prueba. **El período de prueba no podrá exceder de treinta días.**

Disentimos de quienes sostienen (1) que el actual artículo 28 de nuestra Ley del Trabajo establece virtualmente el contrato con período de prueba por un mes, pues dicha norma a nuestra manera de entender lo que determina es la privación del beneficio del pre-aviso en razón de un mínimo de antigüedad.

CONTRATO DE EMPLEO PRIVADO. SU FISONOMIA JURIDICA EN LA LEGISLACION ITALIANA

CONTRATO DE EMPLEO PRIVADO

Figura exótica que no tiene encaje en nuestro ordenamiento legislativo es el llamado **contrato de empleo privado**. Es en Italia entre pocos países, donde existe una ley especial aplicable al respecto. Luigi de Litala al referirse a él expresa que a dicho contrato podría considerársele como de índole intelectual en oposición al de trabajo manual; pero que indudablemente es un contrato de trabajo con una fisonomía jurídica particular que dificulta su ubicación en una clasificación especial (1).

El Decreto Ley N° 1825, promulgado en Italia el 13 de noviembre de 1942, lo define así:

“El contrato de empleo privado es aquel por el cual una sociedad o un particular, gestores de un establecimiento, asume al servicio de dicho negocio, generalmente por tiempo indeterminado, la capacidad profesional de una persona, con función de colaboración, tanto facultativa como subalterna, con excepción de toda prestación que sea simplemente de mano de obra”.

De esa definición se infiere que los servicios que son objeto de dicho contrato son aquellos que se relacionan con el género de actividades que realiza la empresa o persona

(1) (Dr. Rafael Caldera - Obra citada, pág. 275).

(1) (Obra citada, página 19).

que los utiliza, servicios esos que pueden ser de la más variada naturaleza salvo los de carácter simplemente manual. Es decir, servicios en los que predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico.

En tal sentido entrarán en dicha categoría las actividades gerenciales desempeñadas en una empresa; los servicios contables y de auditoría; la colaboración de quienes ejercen profesiones liberales; las labores de naturaleza técnica y artística etc., y en general todas las actividades que están coordinadas con la dirección, representación y administración de una empresa o negocio.

No existe criterio uniforme, ni en la doctrina ni en la jurisprudencia, en cuanto a si es indispensable para que subsista el contrato de empleo que el trabajador le dedique **toda** su actividad profesional a la empresa, o si carece de relevancia el hecho de que solamente le dedique **parte** de ella.

Por lo que se refiere al sujeto acreedor de trabajo, considera Balella que al indicar la ley como tal a una sociedad o a un particular gestores de un negocio, debe atribuírsele a esos conceptos un sentido general comprensivo de cualquiera especie de negocio a administrar, y que "dicha ley se aplica también, a pesar de su denominación de "empleo privado", al contrato de empleo estipulado por los entes morales, paraestatales y públicos (excluídos los Municipios y las Provincias), cuando la relación de empleo no esté de diverso modo regulada por la ley" (1).

Estos conceptos del tratadista italiano desvirtúan las aseveraciones del doctor Jacobo Almosny cuando asienta en su tesis que "el contrato denominado por los autores italianos de **empleo privado** tiene su razón de ser en la distinción que es necesario establecer entre los trabajadores de las empresas particulares o privadas y aquellas que prestan sus servicios en las oficinas o dependencia del Estado, los cuales en principio no están sometidos a los preceptos

(1) (Obra citada, pág. 307).

de la legislación del trabajo sino a la designada comunmente con el título de "Estatutos de Funcionarios Públicos" (2).

Inclinamos nuestro parecer al lado de quienes conceptúan que el contrato de empleo privado no tiene razón de existir como relación independiente del contrato de trabajo; de igual manera que carece de carácter autónomo el contrato de trabajo de los empleados de comercio (3).

CONTRATO MARITIMO. EL CONTRATO DE EMBARQUE. SUJETOS DEL CONTRAO. FORMA DEL CONTRATO. JORNADA DE TRABAJO, SALARIO, VACACIONES Y DURACION DEL CONTRATO DE EMBARQUE. CAUSAS DE RESCISION. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DERECHO DE HUELGA. PROYECTOS DE CODIGO DEL TRABAJO DE 1942 Y DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO. REGLAMENTACION INTERNACIONAL

TRABAJO MARITIMO

Dentro de la especialidad del Derecho del Trabajo el contrato de trabajo marítimo, o sea, el que se deriva de las relaciones laborales a bordo de los Buques, tiene una fisonomía y tipicidad particulares.

Las relaciones laborales con ocasión del trabajo en el mar participan consecucionalmente de tal singularidad y del sitio donde se efectúa la labor, que ordinariamente es fuera de la jurisdicción de las aguas territoriales. El Derecho Marítimo constituye una rama particular dentro del Derecho Mercantil, el que a su vez es una disciplina especial frente al Derecho Común.

Las relaciones laborales en el mar se han venido rigiendo por las disposiciones del Código de Comercio, pero con el surgimiento de la legislación del trabajo se han desglo-

(2) (El Contrato de Trabajo. Tesis para optar al Título de Doctor en Ciencias Políticas, pág. 28).

(3) (Cabanellas. Obra citada. Tomo II, pág. 915).

sado de dicho Código esas disposiciones para ser incorporadas, con las adaptaciones pertinentes, a las Leyes del Trabajo.

La Ley del Trabajo de Venezuela no contempla específicamente el trabajo en el mar, pero el artículo 65 de dicha Ley prevé que el Ejecutivo Federal al reglamentarla o por Resoluciones Especiales está facultado para dictar normas aplicables a determinadas industrias. En tal virtud, al promulgarse en el año de 1938 el Reglamento de la Ley del Trabajo se incluyó un Capítulo intitulado "**Del Trabajo a Bordo de los Buques Mercantes Nacionales**", que regula el trabajo en el mar. Como dicho articulado no abarca todas las situaciones laborales que prevé el Código de Comercio, se presenta una dualidad legal en lo pertinente al trabajo en el mar, o sea, que tanto el Reglamento de la Ley del Trabajo como el Código de Comercio, contienen disposiciones aplicables a dichas actividades.

CONTRATO DE EMBARQUE

Se entiende por **contrato de embarco, contrato de embarque, contrato de trabajo a bordo o contrato de enganche de gente de Mar**, el convenio celebrado entre el armador o naviero y los tripulantes de una nave para la prestación de servicios a bordo.

Al decir de Gallart Folch, el Contrato de Embarco es un contrato de trabajo pero de índole especialísima. "La especialidad del contrato de embarco viene determinada, no sólo por el carácter también especial del servicio prestado, sino especialmente por la particular situación jurídica del lugar donde se presta, el Barco, que a pesar de ser, en alguna manera, prolongación del territorio nacional, no está sujeto, en el tiempo que dura el viaje, a la vigilancia y control directo de una autoridad pública del país, cuya bandera ostenta. Una y otra circunstancia exigen en este trabajo, más que en ningún otro, una estricta disciplina laboral, un sentido de mayor responsabilidad en el contra-

tante obrero, una mayor autoridad en el jefe o director del trabajo, capitán o patrón, que si bien ejerce este oficio por designación patronal, dadas las funciones públicas que, necesariamente han debido de conferírsele, tiene además de la representación del patrono, una cierta representación estatal". (1).

Se considera **Nave** conforme a nuestro Código de Comercio, todo buque destinado a traficar por mar, de un puerto a otro del país o del extranjero. Las naves son consideradas como bienes muebles y la propiedad de ellas debe transferirse por documento público.

SUJETOS DEL CONTRATO

Los sujetos del contrato de embarco lo son la gente de mar, el armador o capitán de la nave. Independientemente del Capitán, la gente de mar la constituye la tripulación de la nave, o sean, los oficiales, los marineros y los obreros indicados en el rol de equipaje y todas las demás personas empleadas bajo cualquier denominación en el servicio de las máquinas de los buques de vapor. En la enumeración de la gente de mar, el artículo 658 del Código de Comercio incluye a los **sirvientes** (denominación ésta que es disonante en la terminología del actual Derecho del Trabajo), en la que quedarían comprendidos los pinches, o sea, quienes trabajan en la cocina y las demás personas que realizan el aseo y tareas subalternas.

FORMA DE CONTRATO

El Contrato de Embarco debe formalizarse por escrito y se requiere para poder ser contratado como tripulante estar inscrito en alguna de las Capitanías de Puerto de la República, con la categoría profesional a que corresponda.

El contrato se firmará ante el Capitán de Puerto o ante quien haga sus veces, y en él debe indicarse la forma de remuneración convenida; los sobresueldos por movili-

(1) (Alejandro Gallart Folch - Derecho Español del Trabajo, Pág. 99).

ción de explosivos y materias inflamables, y lo que corresponda al personal de máquinas y al personal de cubierta (1).

JORNADA DE TRABAJO

La duración normal del trabajo en el mar es de 56 horas semanales y de 8 horas diarias, sin excluir los domingos y días feriados, debiendo procurar el capitán que el trabajo a realizarse en tales días sea el indispensable. En todo caso los hombres de mar tienen la obligación de ejecutar en cualquier día y a cualquiera hora los trabajos que ordene el capitán.

Durante el servicio de guardia de puerto, o sea, el organizado cuando el buque deba permanecer en puerto durante más de 24 horas, el personal queda sujeto al trabajo de 48 horas semanales sin la obligación de realizar labores los domingos y días feriados. En estos días el único trabajo que debe cumplirse a bordo es el de la limpieza general del buque por un término máximo de dos horas, debiendo pagarse como sobretiempo cualquier trabajo adicional.

Para el control del sobretiempo el capitán del buque debe anotar en Libros Especiales cuyos folios serán foliados y rubricados por el Capitán de Puerto.

SALARIO

La forma de la remuneración será estipulada libremente por las partes y puede consistir en el pago de un salario fijo mensual o por viaje.

También pueden convenir las partes en que el salario consista en una participación en las utilidades o parte de los fletes. Esta forma de retribución característicamente marítima, aunque hoy casi desaparecida en la práctica, dice Gallart Folch, es la llamada a la parte.

(1) (Artículos 659 del Código de Comercio, y 274 del Reglamento de la Ley del Trabajo).

VACACIONES

Además de las vacaciones anuales remuneradas a que tienen derecho los trabajadores, los hombres de mar disfrutarán cada tres meses de un descanso remunerado de tres días cuando las naves no permanezcan ordinariamente más de veinticuatro horas en el Puerto. En dicho pago debe incluirse la remuneración por concepto de la alimentación y del alojamiento.

DURACION

El Contrato de Embarco puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por la duración del viaje.

En caso de contrato por tiempo determinado, éste no podrá exceder, por aplicación del principio general consignado en el artículo 28 de la Ley del Trabajo, de un año para los oficiales y de cinco a.os para los demás tripulantes.

En el caso de que la tripulación haya sido ajustada por varios viajes, le asiste derecho a pedir el pago del salario después de cada viaje. Si es contratada por un solo viaje y éste se prolonga voluntariamente, entonces debe aumentarse proporcionalmente el salario; pero cuando voluntariamente se acorta el viaje no puede reducirse el salario.

CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO

El Contrato de Enganche puede ser rescindido por parte de los tripulantes en los casos siguientes:

- a) Por la variación del destino de la nave antes de principiar el viaje para el cual se hubiere contratado;
- b) Por la supervivencia de una guerra que ponga en peligro la nave.
- c) Por declararse una enfermedad epidémica a bordo o en el puerto de destino.
- d) Por la muerte o despedida del Capitán antes de la salida de la nave.
- e) Por la falta de comboy, cuando se hubiere ajustado para navegar bajo la escolta de buque de guerra.

- f) Por enfermedad que inhabilite para la prestación del servicio.

Es de señalar que en ningún caso es lícito la terminación del contrato en país extranjero.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

El Código de Comercio consigna disposiciones sobre los casos de enfermedad y accidentes sobrevenidos a los tripulantes en servicio de la nave. Pero tales disposiciones no tienen aplicación, pues el artículo 291 del Reglamento de la Ley del Trabajo dispone que los accidentes de trabajo ocurridos a bordo de buques mercantes nacionales o extranjeros, cualquiera que sea la nacionalidad del accidentado, cuando el accidente ocurra estando el buque en aguas venezolanas, se regirán por la Ley del Trabajo y su Reglamento. También se aplicarán esas disposiciones legales y reglamentarias en los casos de accidente de trabajo ocurrido a bordo de buques nacionales en alta mar.

Cuando ocurra algún accidente de trabajo a bordo, el capitán del buque debe hacer la notificación correspondiente ante el Capitán del Puerto donde recale, dentro de las veinticuatro horas de haber sido admitido el buque a libre plática. Si el puerto de recalada es extranjero, dicha formalidad la cumplirá ante el Cónsul de Venezuela y en todo caso debe hacerlo al llegar a puerto venezolano.

Aun cuando en materia de accidentes a bordo el Código de Comercio establece disposiciones, en cuanto a la manera de indemnización, que son inadmisibles desde el punto de vista del Derecho Social, (como la que en caso de mutilación la indemnización correspondiente será la que las partes hubieran convenido), contiene otras que, por lo contrario, tienen un sentido liberal y ameritan ser reproducidos en la legislación laboral. De este carácter es la que establece que el marinero que cayere enfermo durante la navegación y no pudiese continuar el viaje, el Capitán debe dejar fondos suficientes para su curación y asistencia, conservando el marinero el derecho a sueldo y a sus gastos de regreso.

DERECHO DE HUELGA

Los trabajadores marítimos, a semejanza de los trabajadores de tierra, están comprendidos en las disposiciones de la Ley del Trabajo y de su Reglamento en lo concerniente a los Conflictos Colectivos del Trabajo. Por lo tanto, previo el cumplimiento de las formalidades legales, pueden declararse en huelga, pero siempre que el buque se encuentre fondeado en puerto venezolano. Al declararse la huelga la tripulación debe abandonar el barco, excepto el personal que esté de guardia, el cual debe seguir prestando sus servicios.

Ahora bien, como el artículo 292 del del Reglamento de la Ley del Trabajo estatuye que las disposiciones sobre huelgas les son aplicables a los tripulantes de **buques mercantes nacionales**, cabe preguntarse si cuando se trata de buques extranjeros surtos en aguas venezolanas, la tripulación de dichos barcos puede o no ejercer el derecho de huelga. A nuestro juicio no existe razón jurídica que impida el ejercicio de ese derecho por parte de la tripulación de un buque extranjero, puesto que la legislación del trabajo tiene carácter territorial y sus preceptos se aplican a todas las empresas, explotaciones y establecimientos, de cualquier naturaleza, que ejerzan actividades dentro de la jurisdicción nacional.

PROYECTOS DE CODIGO DEL TRABAJO DE 1942 Y DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO

El proyecto de Código del Trabajo que en el año de 1942 fue elaborado y sometido a la consideración del Ejecutivo Nacional, contiene en el Capítulo VIII una pormenorizada regulación sobre el trabajo marítimo. En dicho proyecto se contempla el **contrato de embarco**; el **salario de los hombres de mar**; los **casos de repatriación de los marinos**; de las **obligaciones del armador en los casos de accidentes, enfermedad o muerte del hombre de mar**; del **trabajo de los menores a bordo**; de la **duración del trabajo**;

el alojamiento y de la manutención de los hombres de mar a bordo de las naves; de las vacaciones anuales remuneradas; de las copias que deben ser remitidas al funcionario competente del trabajo por los capitanes de naves, y disposiciones especiales para la navegación interior.

De igual manera el anteproyecto de Reglamento de la Ley del Trabajo que en el año de 1956 elaboró la Comisión Técnica del Ministerio del Trabajo, refundió en dicho texto todas las normas aplicables al trabajo marítimo establecidas en el Código de Comercio y Leyes Especiales, haciéndole al respecto las adecuaciones pertinentes. (1).

REGLAMENTACION INTERNACIONAL

La Oficina Internacional del Trabajo se ha esforzado porque las reivindicaciones expresadas en la Carta Internacional de la gente de Mar, formulada por las Organizaciones de Marineros, se incorporen a la Legislación Internacional del Trabajo como un instrumento de aplicación universal.

En diversas reuniones marítimas de la Conferencia se han adoptado Resoluciones y Convenios sobre diferentes aspectos del trabajo marítimo, como en lo relativo a la duración del trabajo, períodos de descanso, vacaciones, cuantía de las asignaciones por razón de seguridad social, número máximo de tripulantes que puedan permitirse alojar por dormitorios, medios mecánicos de ventilación, etc., etc..

Entre nosotros, la existencia de esta Legislación Especial, no está de acuerdo, en concepto del doctor Rafael Caldera, con la importancia práctica del problema porque Venezuela no tiene Marina Mercante, y el porcentaje de trabajadores marinos en proporción a la población trabajadora del país, es sumamente pequeña (1).

(1) (La Comisión Técnica de Estudios y Legislación Social del Ministerio del Trabajo, para dicha época, estaba integrada así: Dr. Rafael Naranjo Osty, Dr. Porfirio García Barrios, Dr. Víctor M. Alvarez, Dr. Manuel Graterol Roque, Dr. Rafael Mujica Rodríguez, Dr. Félix Saluzzo, y Dr. Fernando Amores y Herrera).

(1) (Obra citada, Pág. 839).

Sin embargo, en ponencia presentada a la V Convención Nacional de Inspectores del Trabajo celebrada en Caracas en Julio de 1954, se consigna lo siguiente: "La Inspectoría del Trabajo en el Estado Zulia, continuamente está conociendo y ventilando diferentes problemas, cuyo origen más que todo, es motivado a la gran densidad de estos trabajadores (marítimos), que en su mayoría y permanentemente laboran para las diferentes empresas que actúan en el territorio de esta Entidad Federal, cuyas unidades frecuentan los diversos Puertos de Embarques, incrementándose cada día más la cifra de trabajadores en consideración a la adquisición de nuevas unidades que entran a formar parte en la marina mercante. Aproximadamente 2.073 trabajadores están realizando labores en los barcos petroleros, propiedad de las empresas que están bajo el control inmediato de la Inspectoría del Trabajo en el Estado Zulia, cuyo personal está dividido entre oficiales y personal subalterno" (2).

EL TRABAJO EN EL CAMPO. INTERVENCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. LA LEY DE REFORMA AGRARIA. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO AGRARIO. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, SALARIOS, FORMACION PROFESIONAL, TRABAJO DE MUJERES Y MENORES. ACCIDENTES DE TRABAJO. DIVERSOS SISTEMAS DE REGLAMENTACION AGRARIA.

TRABAJO EN EL CAMPO

Los trabajadores en general pueden considerarse divididos en dos grandes grupos, a saber: a) los que prestan servicios bajo la dependencia de un patrono, y b) los que son autónomos e independientes en el desempeño de sus labores.

(2) (Ponencia N° 3, a cargo del Inspector Adjunto del Trabajo en el Estado Zulia, Señor Alvaro Salas Rodríguez - Revista del Trabajo N° 18, de fecha Enero - Marzo, 1955, pág. 275).

Los primeros son los que propiamente se consideran trabajadores desde el punto de vista del derecho del trabajo, mientras que los segundos sólo lo son en el concepto genérico, pero escapan al radio de acción de la legislación laboral.

Cuando se habla del trabajo realizado en el campo, o sea, en la agricultura y en la cría, surge la consideración general de dichos trabajadores, no solamente en cuanto concierne al trabajador asalariado, que es el que está subordinado a un patrono, sino también la situación de la gran mayoría de quienes no siendo asalariados trabajan en un estado de semidependencia con problemas semejantes a los de aquéllos en razón de la relación que los vincula con los dueños de la tierra. Aludimos a los "aparceros" o "medianeros" y a quienes trabajan la tierra mediante una participación en el producto de la cosecha, o en forma de arrendamiento o de otra índole que aunque en apariencia tienen el carácter de pequeños propietarios, ocupan una situación intermedia entre los propietarios y los asalariados.

Dada la densidad demográfica de trabajadores rurales, calculada entre la mitad y las dos terceras partes de los trabajadores del mundo, y la circunstancia de que sólo un porcentaje menor del veinte por ciento es asalariado, surge como necesidad impostergable la búsqueda de medidas que encaren el problema de las condiciones de vida y de trabajo del trabajador agrario en general.

La Organización Internacional del Trabajo, desde los comienzos mismos de su actividad, se viene ocupando de las cuestiones inherentes al trabajo agrícola y en diversas Conferencias ha adoptado Convenios y Resoluciones tendientes a la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo de las personas empleadas en la agricultura y al conjunto de la población rural.

En Conferencias de los Estados de América, Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se ha dedicado particular atención al estudio de las condiciones de empleo de los trabajadores agrícolas y pecuarios, a los sistemas de seguridad social, mano de obra, salario, vacaciones, inspección del trabajo, formación profesional y protección

a los adolescentes. La IV Conferencia celebrada en Montevideo en 1949, estableció que siendo la agricultura la actividad más importante en los países de América, es necesario, en interés de la justicia social y del bienestar de la colectividad, extender a los trabajadores agrícolas la protección y los beneficios que resultan de condiciones de trabajos similares a aquéllas de que gozan los trabajadores urbanos, adaptadas a las peculiaridades del trabajo agrícola.

A juicio de la OIT, no existe ninguna razón para excluir a los que por su número constituyen el grupo profesional más vasto del mundo, de los programas de mejoramiento social; pero en la aplicación de las medidas de protección económica y social que se aplican en la industria en general, debe tomarse en consideración, de manera especial, los rasgos característicos de la agricultura que la diferencian de las demás actividades.

“Sin el desarrollo de la agricultura no habrían sido posibles el intensivo progreso del comercio y de la industria, pues una de las características de los últimos cien años, fue el desarrollo del comercio mundial en productos básicos que se fundaba en la exportación de artículos industriales, servicios y capitales provenientes de Europa a cambio de productos alimenticios y materias primas. La crisis agrícola que siguió a la guerra dificultó el mejoramiento de la situación económica de los trabajadores agrícolas. El descenso de los precios, los progresos en la mecanización, el aumento en la productividad del trabajo durante la guerra ocasionaron una reducción en la demanda de mano de obra. Sin embargo, estos factores alentaron a las Organizaciones de Trabajadores para la acción y condujeron a la intervención del Estado para proteger el bienestar de los trabajadores rurales. La depresión que comenzó en el decenio de 1930 intensificó la crisis agrícola, y, con relación al estado de los obreros de la industria, empeoró la situación de los trabajadores agrícolas en numerosos países industriales. La crisis y las medidas que ella determinó para combatirla hicieron resaltar la necesidad y la posibilidad de actuar

para mejorar la situación de todos los trabajadores. La segunda guerra mundial, con el problema de la escasez de productos agrícolas que ella originó, atrajo nuevamente la atención hacia los problemas de la agricultura. Los programas adoptados para el mantenimiento de la plenitud del empleo y para la utilización integral de los recursos modificaron ciertos elementos que anteriormente habían mantenido a los trabajadores agrícolas en una situación de crisis. Las primeras disposiciones para reducir la desigualdad entre las condiciones de trabajo de la mano de obra urbana y las de los trabajadores rurales se refieren a la reglamentación del salario mínimo de los trabajadores rurales, la limitación de la duración del trabajo, la extensión de las vacaciones pagadas, la protección de las mujeres y de los niños, así como la institución del examen médico de aptitud para el empleo y la reglamentación de la edad de admisión al trabajo. Los aspectos más amplios comprenden la extensión de los Seguros Sociales y del seguro de desempleo a la agricultura y el mejoramiento de la instrucción, incluyendo la formación profesional" (1).

Ahora bien, el amplio programa de acción trazado por la Organización Internacional del Trabajo se entiende que deberá adecuarse a la realidad de cada medio social en relación con su progreso económico, procurando que el trabajador rural disfrute, si no de las mismas normas que se aplican a los trabajadores de las demás actividades económicas, por lo menos de aquéllas que sean posibles de acuerdo con su idiosincrasia. Pero el logro de tales objetivos no depende simplemente del mejoramiento de la legislación laboral en su aplicación a los trabajadores rurales asalariados que, como se ha dicho, constituyen una minoría en el amplio sector del trabajo agrario. Es mediante la **Reforma Agraria**, técnica y funcionalmente aplicada, como puede alcanzarse el mejoramiento integral del campesinado.

(1) (Trabajo Agrícola. Informe General — 23ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo — Ginebra 1950).

LEY DE REFORMA AGRARIA

En el transcurso de quince años se han dictado en Venezuela cuatro leyes agrarias tendientes a solucionar el problema del campesinado. La Ley vigente es de fecha cinco de marzo de 1960.

El artículo 1º de dicha Ley establece que ella tiene por objeto la transformación de la estructura agraria del país y la incorporación de su población rural al desarrollo económico, social y político de la Nación, mediante la sustitución del sistema latifundista por un sistema justo de propiedad, tenencia y explotación de la tierra, basado en la equitativa distribución de la misma, la adecuada organización del crédito y la asistencia integral para los productores del campo.

Ahora bien, para lograr la transformación del medio rural y el mejoramiento del **standard** de vida del hombre que cultiva la tierra, no basta la promulgación de un articulado legal, sino que precisa el establecimiento de un sistema organizativo en función de la realidad nacional.

En el acto de promulgación de la Ley de Reforma Agraria, realizado en el Histórico Campo de Carabobo, se hizo énfasis en que **“es indispensable que paralelamente con la distribución de tierras la acción oficial se encamine también hacia la creación de una extensa red de silos y almacenes adecuados para recibir y conservar los productos agrícolas, la promoción de cooperativas agrícolas, la fijación de precios mínimos, remunerados y estables para los productores del campo; la asistencia técnica al trabajador campesino y de amplias y extensas facilidades crediticias que lo mantenga a salvo de la voracidad de prestamistas usureros. Y al lado de estas medidas otras que aparecen como la consecuencia necesaria de la definitiva incorporación del campesino a la vida política y económica de la Nación; masiva construcción de viviendas rurales, económicas y decentes; mejoramiento de las vías de comunicación y construcción de nuevas carreteras y vías de penetración agrícolas; poner una energía eléctrica barata al alcance del cam-**

pesino redimido del atraso y la explotación; facilitar los medios de transportes, de cargas y pasajeros; acentuar los beneficios de ciertos servicios públicos como son la educación, la sanidad y la asistencia social, y en general, las de todos aquéllos que el Estado presta a la comunidad”.

(1).

Las anteriores afirmaciones que encierran un programa de acción agraria son obligantes para quien hoy, Presidente de la República, tiene la posibilidad y el deber de cumplirlas.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO AGRARIO

Entre las causas que se indican como determinantes de la desigual protección social en que se encuentra el trabajador rural en relación con el urbano, se mencionan las siguientes:

- a) “El hecho del aislamiento en que ordinariamente vive por la diseminación de los centros agrarios;
- b) La influencia de los fenómenos naturales, sin control por parte del trabajador, en la producción;
- c) El número reducido de trabajadores subordinados que prestan servicios en los fundos;
- d) La existencia de explotaciones lucrativas al lado de pequeñas parcelas en donde el trabajador apenas cultiva los productos indispensables para su consumo; y,
- e) El bajo nivel de la producción agrícola”.

Tales hechos hacen que difieran en los distintos países las condiciones laborales sobre **jornada de trabajo, vacaciones, salarios, accidentes, etc.**

(1) (Discurso pronunciado por el Dr. Raúl Leoni en el Campo de Carabobo, el día de la promulgación de la Ley de Reforma Agraria).

JORNADA DE TRABAJO

En razón de las condiciones naturales en que se efectúa el trabajo en el campo, la reglamentación sobre la jornada de trabajo ha sido una de las cuestiones más difíciles de establecer. En los últimos tiempos, sin embargo, se advierte una tendencia a reducir el número de horas de trabajo en la agricultura, pues una de las causas del éxodo rural se debe a lo excesivo de la jornada primitivamente establecida. Actualmente en los diferentes países el promedio de duración del trabajo es de ocho a nueve horas diarias, permitiéndose trabajar mayor número según las estaciones.

VACACIONES

Ya hoy no se discute la justificación de la concesión del descanso anual remunerado a los trabajadores del campo. Motivado al hecho de que el trabajador agrario desarrolla su actividad en contacto directo con la naturaleza, sin sufrir la presión del ambiente de la fábrica, consideraban algunos que era innecesario concedérsele vacaciones anuales. Tal criterio carece hoy de respaldo, pues la interrupción en el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, se impone, no solamente por consideraciones de orden biológico, sino también de índole espiritual.

SALARIOS

Si es hecho innegable el que los rendimientos de la agricultura no son tan halagadores como los alcanzados en otras actividades económicas, ello no justifica la marcada desproporción del salario del trabajador rural en relación con el urbano. Como lo asienta Poblette Troncoso, en Hispanoamérica durante muchos años ha existido el "Truck-system", o sea, el pago del salario de los campesinos en otros valores que la moneda, como en alimentos, habitación, vales, fichas, etc. lo que ha dado lugar a una inícua explotación de estos asalariados. "Las condiciones de trabajo de

los obreros agrícolas en los primeros tiempos, como en todos los países del mundo, han sido muy precarias, en atención principalmente a dos factores. Es el primero que las explotaciones agrícolas estaban concentradas en un grupo llamadas "latifundios", las que han monopolizado durante un gran número de años el trabajo agrícola. Naturalmente, los grandes propietarios se aprovechaban de su poder, no sólo material, sino también político, para fijar a su antojo, las condiciones de trabajo y principalmente los salarios. La segunda causa de la condición precaria del trabajador agrícola se debe, como en todos los países del mundo, a que la población agraria se halla repartida en grandes extensiones de territorios, lo que impide la organización de Asociaciones de Obreros Agrarias" (1).

FORMACION PROFESIONAL

El aumento de la productividad está en relación directa con la educación y preparación técnica del trabajador, pues su poco rendimiento es debido en gran parte a su formación deficitaria. Para elevar los niveles de la producción, como para mejorar las condiciones de vida y de trabajo del trabajador rural, se hace indispensable brindarle facilidades para la adquisición de los conocimientos de la técnica agrícola.

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

La Oficina Internacional del Trabajo ha sugerido la prohibición del trabajo agrícola de los menores en edad escolar durante las horas en que deban asistir a la escuela. Ha sido arduo problema legislar con respecto a la edad de admisión de los menores para el trabajo en la agricultura, pues aún cuando solo una minoría trabaja como asalariado, una gran mayoría colabora en las tareas familiares.

Las medidas de protección más importantes adoptadas con respecto a las mujeres se refieren a la maternidad, a

(1) Moisés Poblette Troncoso. Prólogo al II Volumen de la Legislación Social de América Latina - Pág. 21).

los períodos de descanso para que las madres amamanten a sus hijos y a la duración de la jornada de trabajo en determinadas estaciones.

ACCIDENTES DE TRABAJO

En materia de accidentes de trabajo las medidas de protección se han implantado de una manera paulatina. La mecanización progresiva ha dado lugar al aumento de los riesgos en la explotación agrícola.

No obstante las dificultades para la cobertura total de los riesgos agrarios, existe hoy una acción definida en el sentido de protección contra los accidentes de trabajo en el campo. En algunos países se ha llegado a una identificación al respecto entre los trabajadores rurales y los urbanos; en otros, se toma en consideración el número de trabajadores que presten servicios en las explotaciones agrícolas; otros atienden al hecho de la utilización o no en los fundos de motores inanimados.

Ahora bien, como opina C. Ramírez Mac Gregor, "el número de trabajadores de una empresa, ni el hecho de que en ésta se empleen máquinas movidas por fuerzas distintas a la del hombre, ni la combinación de estos dos elementos, pueden considerarse como factores únicos para reglamentar la responsabilidad por accidentes de trabajo en el campo. En efecto, desde un punto de vista social nada hay que justifique un trato distinto para el personal de una empresa, porque esta sea grande o pequeña: o porque en sus labores se empleen máquinas movidas por una fuerza motriz. En cualquier situación si el accidente ocurre, surge para el estado la necesidad de proteger a la víctima, y aunque el empleo de máquinas aumenta los riesgos del trabajo, siendo por consiguiente imputable al patrono la creación de un riesgo mayor, hay que observar que ciertas formas de trabajo industrial o comercial, ofrecen un riesgo inferior al de algunos trabajos agropecuarios donde no se emplean máquinas y sin embargo nadie duda que aquéllas deben estar —y están en efecto— protegidas al igual que las otras formas de trabajo industrial

y comercial. La única razón que puede justificar una desigualdad de trato de los obreros del campo con respecto a los de la industria y del comercio, es la poca resistencia económica de la empresa agropecuaria y por ello no nos parece que deba tenerse únicamente en cuenta que las empresas empleen un número determinado de trabajadores o que utilicen máquinas movidas por fuerza motriz. Bien que estos dos elementos pueden utilizarse para apreciar esa resistencia, ellos no son decisivos ni absolutos por lo menos en nuestro país. Y las razones son éstas: las empresas que mayor número de obreros requieren para sus actividades y las que utilizan corrientemente máquinas movidas por fuerza distinta a la del hombre, son las empresas agrícolas propiamente dichas (trapiches, etc.), precisamente las que tienen casi ninguna resistencia económica, en tanto que las que necesitan menor personal para su manejo y generalmente no emplean máquinas son las empresas ganaderas, cuyas mejoras económicas se sienten notablemente hoy en día" (1).

DIVERSOS SISTEMAS DE REGLAMENTACION AGRARIA

Las condiciones laborales de los trabajadores agrarios no tienen una reglamentación uniforme en los diferentes países. Las Leyes pertinentes pueden considerarse agrupadas en cuatro categorías, a saber:

- 1º) Leyes de carácter general que no hacen distinciones entre trabajadores urbanos y rurales;
- 2º) Leyes que se aplican con exclusividad al trabajador agrario.
- 3º) Legislaciones que dentro de su ordenamiento ordinario prevén normas aplicables al trabajo en el campo; y,
- 4º) Leyes que solamente contemplan algunos aspectos del trabajo rural, como en lo referente a la

(1) (C. Ramírez Mac Gregor - La Reglamentación del Trabajo en Campo, pág. 102).

duración de la jornada, pago de salarios, vacaciones, etc.

En Venezuela al dictarse en el año de 1936 la Ley del Trabajo que derogó la del 26 de junio de 1928, no se tomó en consideración la situación de la agricultura y de la cría, que exigían una reglamentación especial, cónsona con el estado de atraso en que se encontraban.

EL REGLAMENTO DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA Y LA CRÍA. VACACIONES, SALARIOS, UTILIDADES, SINDICATOS. EL CONTRATO AGRÍCOLA Y EL CONTRATO DE APARCERÍA. EL PROBLEMA DE LA VIVIENDA. MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL DE LA O.I.T. A LA TRIGESIMA SEXTA REUNION DE LA CONFERENCIA. LA VIVIENDA EN LA LEY DE REFORMA AGRARIA

REGLAMENTO DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA Y LA CRÍA

La Ley del Trabajo de 1936 por las circunstancias de agitación política en que fue promulgada provocó desajustes en el terreno de las relaciones rurales, lo cual dió origen a que el Constituyente de ese mismo año para normalizar esa situación previera en el inciso 8º) del artículo 32 de la Constitución Nacional, que el trabajo agrícola sería objeto de reglamentación especial por parte del Poder Ejecutivo.

En tal virtud, el Ejecutivo Federal con fecha cuatro de mayo de 1945 promulgó el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría, el cual, salvo la limitación en las prestaciones que acuerda se aplica a las mismas situaciones que contempla la Ley. Dicho Reglamento está dividido en diez Capítulos que regulan el contrato de trabajo, condiciones de trabajo, vacaciones, jornadas, salario, participaciones en las utilidades, riesgos profesionales, organizaciones sindicales, conflictos colectivos, inspección del trabajo, procedimiento para la aplicación de sanciones y prescripción de las acciones.

Del contenido de dichos títulos se infiere claramente que el Ejecutivo tuvo el propósito de regular paralelamente el trabajo rural con el urbano, procurando que las prestaciones de aquél fueran menos onerosas para la agricultura y la cría, conceptuando estas actividades como urgidas de protección especial.

Pero si la aplicación integral de la Ley a las labores del campo no era recomendable por el estado de aniquilamiento en que se encontraba la agricultura, no es menos cierto que el Reglamento estableció una tarifa mezquina en la estimación y cálculo de las prestaciones y beneficios para el trabajador rural.

VACACIONES - SALARIOS - UTILIDADES SINDICATOS

El Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría, como lo hemos expresado, sigue la misma orientación de la Ley en cuanto a los principios e institutos que consagra, separándose tan sólo en lo relativo a la extensión de los beneficios acordados.

El período anual de vacaciones remuneradas a que tienen derecho los trabajadores de la agricultura y en la cría es sólo de cuatro días, siempre que hubieren prestado servicios ininterrumpidos a un mismo patrono durante las dos terceras partes de los días hábiles del año. En caso de terminación del contrato de trabajo, el preaviso se reduce a seis días cuando no hay fecha determinada para la prestación de los servicios, y a tres días cuando se trata de trabajadores temporeros. No existe en el Reglamento del Trabajo en el Campo la previsión del beneficio por auxilio de cesantía, y la indemnización por concepto de antigüedad está limitada a seis días de salarios por cada año de servicios.

Se reafirma en el Reglamento el principio de la libre estipulación entre las partes para la fijación del salario, el cual debe pagarse en moneda de curso legal sin que en ningún caso puede hacer por medio de fichas, vales o por cual-

quier otro medio sustitutivo, lo cual equivale a la derogatoria en el campo del viciado sistema conocido con el nombre de "truck-system".

El Reglamento contempla la posibilidad de que parte del salario se pague en especie, a cuyo efecto las partes de mutuo acuerdo determinarán el valor de los productos y en caso de que haya disparidad entre ellas la determinación de ese valor será hecha por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción en atención a los precios del mercado más inmediato al fundo.

Cabe advertir que la posibilidad de que parte del pago del salario se haga en especie no es optativa del patrono, sino de carácter convencional, según la conveniencia del trabajador. Igualmente está previsto que la participación en las utilidades puede ser pagada a los trabajadores en dinero efectivo o en productos del fundo, cuando así lo convinieren el obrero.

Por lo que respecta al beneficio de participación en las utilidades de la explotación, el Reglamento establece un sistema distinto al de la Ley del Trabajo, pues dispone que los fundos agrícolas y pecuarios cuyas utilidades líquidas sean superiores a doce mil bolívares anuales, deberán hacer partícipe a los trabajadores que hayan prestado servicios por un período no menor de sesenta días en el año, conforme a las reglas siguientes:

- a) La cantidad comprendida entre doce y trece mil bolívares corresponderá íntegramente a los trabajadores;
- b) De trece mil bolívares en adelante se les adicionará el diez por ciento de las cantidades excedentes.

También dispone el Reglamento que cuando se obtienen beneficios agro-pecuarios y comercio industriales, el patrono deberá ordenar toda su contabilidad en un solo ejercicio anual a los fines del cálculo de la participación en las utilidades, las cuales deberán pagársele a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la terminación de las labores de la última cosecha. Por lo que se refiere a la jornada de trabajo, su duración, no podrá exceder de

ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas semanales, pero se establece que cuando la naturaleza de la labor así lo exija podrá elevarse la jornada de trabajo, sin exceder en ningún caso del límite de sesenta horas semanales. También permite que en los días domingos y feriados se realicen labores que por su urgencia o por la peculiaridad de la explotación no sean susceptibles de aplazamientos.

ACCION SINDICAL

En razón de las características del trabajo agrícola el sindicalismo en la agricultura ha evolucionado en forma mucho más lenta que en la industria.

En algunos países el movimiento sindical agrícola tiene una larga tradición que data desde la segunda mitad del Siglo XIX, pero se observa que es después de la primera guerra mundial que la acción sindical ha cobrado verdadero empuje a impulsos de la inquietud social a que dió lugar la catástrofe bélica. En los años que corren, las ligas campesinas y organizaciones sindicales agrarias han venido desplegando una viva actividad en favor del mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del trabajador rural.

Es mediante la negociación colectiva que el obrero del campo ha logrado sus mayores realizaciones, siendo del caso señalar que el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría no obstaculiza la libre actividad sindical, sino que por lo contrario dispone que los patronos y los trabajadores pueden organizarse sindicalmente y constituir sindicatos de patronos, de trabajadores y de personas que independientemente ejerzan ocupaciones propias del campo.

La contratación colectiva ha llegado en algunos casos a subsanar las deficiencias y lagunas del Reglamento, estipulándose en algunos contratos, como en el celebrado entre la **Fetracade** y los **Centrales**, la regulación de las condiciones del trabajo rural por las mismas normas legales que rigen al trabajo industrial.

CONTRATO AGRICOLA Y CONTRATO DE APARCERIA

Es necesario deslindar la zona de aplicación del Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría en lo que concierne al Contrato de Trabajo, del radio de acción de la Ley de Reforma Agraria en su aplicación a los llamados **Contratos Agrícolas**. El trabajo que regula el Reglamento en la Agricultura y en la Cría es el trabajo subordinado con la característica de que es prestado en un **fundo**, entendiéndose como tal la explotación donde predomina el carácter agrícola o pecuario sobre el industrial.

El Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría se aplica al trabajador rural **asalariado**. La Ley de Reforma Agraria regula la situación de los trabajadores agrarios **independientes**.

Al tenor de lo establecido por el artículo 140 de la Ley de Reforma Agraria se consideran como **Contratos Agrícolas** los siguientes:

- a) Aquéllos mediante los cuales se realice la explotación agrícola de un predio rural, así como las negociaciones sobre la misma explotación por quien no sea el propietario o usufructuario del inmueble.
- b) Los contratos de compra-venta de los productos de la tierra entre agricultores y empresas industriales que utilicen dichos productos como materia prima;
- c) Cualquiera otra relación de trabajo o prestación de servicios en la empresa agrícola que no aparezcan regulados por la Ley del Trabajo y su Reglamento.

El organismo a quien compete lo relacionado con el cumplimiento de los fines y objetivos de la Ley de Reforma Agraria es el Instituto Agrario Nacional, organismo ese adscrito al Ministerio de Agricultura y Cría, con personería jurídica autónoma y cuya sede está en la capital de la República.

Las situaciones conflictivas que puedan afectar el interés colectivo y que surjan con motivo de **Contratos Agrícolas**, compete al Ejecutivo Nacional su conciliación y solución.

CONTRATO DE APARCERIA

Al lado de los pequeños propietarios existe un tipo de trabajador rural que ocupa una posición intermedia entre el asalariado y el independiente: **Medianeros y Arrendatarios**.

La situación especial de estos trabajadores también ha dado lugar a dudas en cuanto a la naturaleza jurídica de su relación laboral

Para algunos la situación del trabajador que cultiva la tierra mediante el pago de un cánon de arrendamiento permanece al margen de la legislación del trabajo. Se dice que en este contrato, denominado **Contrato de Aparcería**, falta la relación de subordinación porque el aparcero dirige él mismo el cultivo del predio y participa del carácter de empresario.

Desde el punto de vista de nuestro sistema legislativo carece de interés práctico la consideración teórica de esa relación, pues de conformidad con lo preceptuado por el artículo 142 de la Ley de Reforma Agraria todo contrato relativo a la tenencia de la tierra, ya sea por concepto de arrendamiento ó de cualquiera otra naturaleza, está sujeto a las prescripciones de dicha Ley.

EL PROBLEMA DE LA VIVIENDA

Uno de los problemas más agudos que confronta la clase laborante en todos los países es el relacionado con la vivienda, pues éste y la alimentación constituyen los renglones básicos que absorben sus ingresos.

La complejidad del problema no solamente consiste en la desproporción del cánon de arrendamiento en relación con la cuantía del salario, sino también en la escasez de vivienda.

Esta situación es más apremiante en cuanto respecta al trabajador rural. La vivienda campesina se ha caracterizado por la carencia de sanidad e higiene. Generalmente está constituida por ranchos improvisados, sin alcantarillado, con aguas contaminadas y en un ambiente propicio a las enfermedades infecciosas.

En Informe preparado por la Comisión **Ad-hoc** de la Organización de los Estados Americanos encargada de los estudios del Problema de la Vivienda, presentado a la Conferencia Interamericana reunida en Caracas en 1955, se asienta que en América Latina aproximadamente el 45% de la población metropolitana se aloja en construcciones que no están a la altura de la dignidad humana, y que la mayoría de las viviendas rurales están muy por debajo del mínimo de decencia requerida, siendo evidente que sólo brindan una protección primaria y exponen a sus moradores a toda clase de enfermedades. Ordinariamente se componen de una sola habitación, en un estado de repugnante hacinamiento y promiscuidad dentro de la cual se realizan las funciones de cocinar, comer, dormir, estar, etc..

Según censo levantado en el año de 1959, el número de personas que en Caracas ocupaban viviendas insalubres, construidas en colinas y lechos de quebradas, ascendía a 263.746.

El Director General de la OIT, en la Memoria presentada a la Conferencia Internacional del Trabajo en su Trigésima Sexta reunión el año de 1954, enfocó el problema de la vivienda de los trabajadores en los términos siguientes:

“El hogar de cada trabajador constituye la expresión más inmediata y aparente de su situación económica. Es el centro de su propia vida y la de su familia; el centro desde el cual se dirige al trabajo, el lugar donde come y duerme, donde pasa una gran parte de su tiempo libre, y el que crea las condiciones y antecedentes de su vida familiar. Y sobre todo, constituye el lugar donde el trabajador, como individuo, puede disfrutar

de una vida digna y feliz. Además, la calidad de su vivienda influye probablemente más que cualquier otro factor aislado de sus condiciones de vida en la determinación de su comportamiento como miembro de la sociedad y como ciudadano.

.....

En América, casi un treinta por ciento de la población urbana de los Estados Unidos y aproximadamente el ochenta por ciento de esa misma población en la América Latina, se vé forzada a ocupar viviendas que en mayor o menor grado no cumplen con las normas esenciales de habitabilidad. El problema de la vivienda puede condensarse en pocas palabras: No existe una cantidad suficiente de viviendas, mientras la densidad de la población aumenta constantemente. Esto ocurre no solamente en las zonas urbanas sino también en las rurales. En estas últimas, la deficiente calidad de la vivienda y de las comodidades para trabajadores asalariados y para la mayoría de los pequeños propietarios y arrendatarios constituye una razón de peso para que grandes masas de trabajadores abandonen los campos, lo que en algunos países pone en peligro el suministro de productos alimenticios y provoca un aumento excesivo de la población urbana”.

LA VIVIENDA SEGUN LA LEY DE REFORMA AGRARIA

Frente a la realidad de nuestra vivienda campesina, la Ley de Reforma Agraria consagró en su artículo 133 el objetivo siguiente:

“Es objetivo de la Reforma Agraria la transformación y el mejoramiento de la vivienda rural, a cuyos efectos los Organismos Estadales o Privados creados con tal fin deberán desarrollar su acción dentro de las normas de planificación que

tiendan fundamentalmente a evitar la dispersión de los habitantes del campo, y a procurar la concentración de los mismos en centros poblados para la mejor prestación de los servicios públicos”.

Dicha Ley estatuye que el Instituto Agrario Nacional favorecerá la construcción, ampliación y mejora de viviendas para los pequeños y los medianos productores rurales, y que en las grandes explotaciones agrícolas los empleados estarán obligados a facilitar vivienda a sus trabajadores permanentes, a cuyo fin el Estado prestará colaboración técnica, crediticia o de cualesquiera otra naturaleza.

LA PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO. EL SISTEMA DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA. ELASTICIDAD REQUERIDA EN LA MAGISTRATURA LABORAL Y LAS PRESUNCIONES HOMINIS. CELERIDAD EN LA JUSTICIA DEL TRABAJO

PRUEBA DEL CONTRATO

La prueba consiste en la demostración por los medios legales pertinentes de los hechos que fundamentan el derecho que judicialmente se ventila.

Algunos países de Hispano América han legislado acerca de la manera como debe probarse el contrato de trabajo. El artículo 30 del Código de Trabajo de Guatemala dispone que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, pero que la falta de éste se debe imputar siempre al patrono, pudiéndose, lo mismo que en los casos del contrato verbal, demostrarse por los medios generales de prueba.

El Código de Trabajo de Costa Rica consigna una disposición similar, pero limita el alcance de la prueba testimonial cuando se trata de testigos que están al servicio del patrono bajo cuyas órdenes trabaja el interesado, exigiendo en tales casos la concurrencia de tres declarantes contestes.

En nuestra legislación no se requiere que el contrato de trabajo sea escrito, prevaleciendo, por lo contrario, la

forma verbal. Sólo excepcionalmente se precisa la escritura como en los casos del Contrato celebrado por trabajadores venezolanos para prestar servicios fuera del país, en el Contrato de Embarque y del Contrato Colectivo, casos en los cuales la Ley la requiere con carácter *ad-solemnitatem*.

De conformidad con lo estatuido por la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, los Tribunales del Trabajo en la sustanciación y decisión de los procesos de que conozcan deben seguir, en cuanto sean aplicables y no colidan con la ley específica, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil. Ahora bien, como este Código dispone que los medios de prueba que podrán emplearse en los juicios serán únicamente los que determine el Código Civil, aparece así que el magistrado judicial se encuentra inhibido por los términos de la Ley para la admisión de otras pruebas distintas a las que contempla el Código Civil.

Pero si el Juez del Trabajo no puede dejar de aplicar las normas del Derecho positivo, sí puede paliar el rigorismo de las mismas mediante las normas de interpretación que orientan el Derecho del Trabajo. En tal sentido ha sido universalmente admitido el principio de benevolencia **pro-operaria** y la aplicación de las normas de equidad que le atribuyen al Juzgador cierta elasticidad y prudente arbitrio en la ponderación y calificación de los elementos procesales, dentro de los límites legales. Aún cuando el Juez del Trabajo no puede dejar de cumplir una disposición legal porque la considere injusta, sí puede escoger entre dos posibles soluciones la que parezca más justa, porque entonces, como lo afirma Krotoschín, "la equidad en rigor no constituye un elemento de interpretación distinto al que consiste en adaptar la decisión al fin del Derecho en aplicación".

En aplicación de tales principios la jurisprudencia laboral tiene establecido que, no obstante la disposición en contrario de derecho común, se puede probar por medio de testigos la existencia y extinción de obligaciones cuyo valor exceda de dos mil bolívares. De igual manera es ad-

mitido que el testimonio de un solo testigo puede constituir plena prueba, contrariamente al antiguo apotegma "**testis unus testis nullus**".

Partiendo de igual consideración y teniendo presente que el contrato de trabajo puede participar de la naturaleza civil o mercantil, nos inclinamos a pensar que en los juicios del trabajo además de los medios de prueba que contempla el Código Civil son procedentes los medios probatorios determinados en el Código de Comercio.

Sistema de la prueba en conciencia.

Contrariamente al sistema de la prueba legal, algunas legislaciones como las de Chile y Colombia tienen implantado el sistema de apreciación de la prueba en conciencia por los Jueces del Trabajo, argumentándose en su favor que ello no implica una estimación arbitraria, sino más humana, como humanas son las relaciones del capital y del trabajo.

El Artículo 61 del Decreto 2.158 de la República de Colombia consagra el principio de la libre apreciación en los términos siguientes:

"El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo cuando la Ley exija determinada solemnidad **ad substantiam actus** no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que motivaron su convencimiento".

Si bien es cierto que el sistema de la libre apreciación por el Juez armoniza más con el espíritu que anima la estructura del Derecho Social, tal sistema es proclive al resquebrajamiento del equilibrio de las partes en el proceso,

—norma básica de justicia— al menos mientras que la Magistratura Judicial no haya alcanzado un nivel de superación inexpugnable.

Pero debe tenerse presente que como el derecho laboral, y consiguientemente el contrato de trabajo que es la parte fundamental del mismo, responde a modalidades especiales de la vida actual, en su interpretación y medios de acreditar los derechos que emanan de él se impone la necesidad de cierta elasticidad jurídica, aflojando los rígidos nudos del Derecho Civil. No puede el juez laboral desestimar los principios que orientan a la justicia del trabajo, ni dejar de tomar en consideración, de manera prudente y lógica, el criterio de la persuasión racional.

Con base en lo prescrito por el Artículo 1.399 del Código Civil que deja a la prudencia del juez la admisión de **presunciones hominis**, la magistratura laboral puede y debe, con potestad legítima, atemperar con soluciones de equidad el rigor formal de la ley.

En los juicios del trabajo, por su índole especial, el juez desempeña un papel activo y su oficiosidad necesariamente tiene que ser mayor que la del juez ordinario, pues la judicatura y el procedimiento laborales tienen una inspiración diferente a la que norman la jurisdicción común.

Razones derivadas de dicha naturaleza y de la celeridad que debe caracterizar a la justicia del trabajo, imponen también al magistrado laboral el deber de agilizar la tramitación procesal a fin de que la causa sea oportunamente decidida sin demoras ni entorpecimientos injustificados. En tal sentido debe actuar con una ponderada discreción en la concesión del **término ultramarino** para la evacuación de pruebas, puesto que el obrero por su precaria condición no puede esperar el resultado de una lenta y tardía administración de justicia.

En lo atinente a la admisión de dicho término, coincidimos con quienes piensan que deben establecerse limitaciones legales al respecto y no permitirse sino cuando la

prueba verse sobre hechos causales de la ruptura del contrato de trabajo y siempre que ella constituya la única prueba promovida para el conocimiento de esos hechos (1).

- (1) (Dr. Luis Rosas Domínguez.—Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social N° 7, septiembre de 1959).

BIBLIOGRAFIA

- ALMOSNY, Jacobo:—Contrato de Trabajo (Tesis de Grado).
- ARRIAGA BARRETO, Luis:—La Figura Jurídica del Agente Vendedor.—(Tesis de Grado). Rvta. del Trabajo Venez.
- ANTOKOLETZ, D.:—Curso de Legislación del Trabajo.—Librería El Ateneo.—Madrid.
- BALELLA, J.:—Legislación del Trabajo.—Edit. Reus S.A., Madrid.
- BARASSI, L.:—Tratado de Derecho del Trabajo.—Editorial "Alfa". Buenos Aires.
- CABANELLAS, G.:—Tratado de Derecho Laboral.—Ediciones "El Gráfico". Impresores.—Buenos Aires.
- CALDERA, Dr. Rafael:—Derecho del Trabajo.—Caracas.—Tipografía "La Nación".
- CUENCA, Dr. Héctor:—Discurso pronunciado con motivo de la instalación del Instituto Venezolano de Derecho Social.—Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social N° 1.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):—Memoria del Director General.—Trigésima IV Reunión - Ginebra 1951.
- DEVEALI, Mario:—Lineamientos de Derecho del Trabajo.—Buenos Aires, 1942.
- DESPOTIN, Luis A.:—Las Profesiones Liberales en el Derecho del Trabajo - Estudios del Derecho del Trabajo.—"El Ateneo" - Buenos Aires.
- DE LA CUEVA, Mario:—Derecho Mexicano del Trabajo.—Editorial "Porrúa" S. A.—México, 1949.
- DUGUIT, León:—Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón.—Segunda Edición.—Librería Española y Extranjera.—Madrid.
- DUQUE SANCHEZ, J. R.:—Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.—Editorial "Estrados".—Caracas, 1954.
- ESTEVEZ URRUTIA, Alfredo:—La Legislación Penitenciaria y su desenvolvimiento en Venezuela.—Tipografía C.T.P.—San Juan de los Morros.
- GARCIA OVIEDO, C.:—Tratado Elemental de Derecho Social.—4a. Edición.—Sevilla, 1960.
- GALLART FOLCH, Alejandro:—Derecho Español del Trabajo.—Editorial "Labor" S. A.—Barcelona.

- GAETE B., Alfredo:—Principios Generales del Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile.
- Dres. Porfirio García Barrios, Lorenzo Mendoza Aguerrevere, Vicente Millán Delpretti y Manuel Graterol Roque:—Legislación Social Venezolana interpretada por el Tribunal Superior del Trabajo.—Caracas.—Tipografía “América”, 1944.
- GARCIA MARTINEZ, Francisco:—El Contrato de Trabajo.—Imprenta “López”.—Buenos Aires, 1945.— José Vives Echeverría.—Derecho Procesal del Trabajo.—Universidad de Antioquia, 1950.
- GALLI Pujato, Juan:—Los Aprendices frente a la Legislación de Accidentes del Trabajo.—Buenos Aires.
- Dres. Luis Hernández Rovati y Porfirio García Barrios:—Jurisprudencia Administrativa del Ministerio del Trabajo.—Caracas, 1948.
- LITALA, Luis De:—El Contrato de Trabajo - 2a. Edición. Italiana. Editores “López & Etchegoyen S.R.L.”.—Buenos Aires.
- LINARES WALKER, Francisco:—Curso de Derecho del Trabajo.—Santiago de Chile.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y COMUNICACIONES:—Resumen de la Jurisprudencia de la Oficina Nacional del Trabajo en los años 1936 y 1937.—Editorial “Bolívar”.—Caracas.
- MUJICA R., Rafael:—Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo.—Madrid, 1961.
- MAJADA, Arturo:—Naturaleza Jurídica del Contrato Deportivo.—“Bosch”. Casa Editorial.—Barcelona.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):—Serie Legislativa.—Ginebra - Suiza.
- O.I.T. Trabajo Agrícola:—Informe General 23ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.—Ginebra, 1950.
- O.I.T. Legislación Social de América Latina:—Prólogo de Moisés Poblette Troncoso - Ginebra.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio:—Curso de Derecho del Trabajo.—Segunda Edición.—Editorial “Tecnos S. A.”, Buenos Aires.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio:—Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.
- PEREZ PATTON:—Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo.—Buenos Aires.
- PLANIOL Y RIPPERT:—Tratado Práctico de Derecho Civil.
- PALACIOS ALFREDO, L.:—El Nuevo Derecho.—Colección “Claridad”.—Segunda Serie.—Buenos Aires.

- PETIT, Eugene:—Tratado Elemental de Derecho Romano.—Editorial “Saturnino Calleja S. A.”.—Madrid.
- POZZO, Juan D.:—Derecho del Trabajo Ediar Soc. Anóm.—Editores.—Buenos Aires.
- ROJAS, Julio C.:—El Servicio Doméstico.—Su Régimen Jurídico.—Editorial “Nueva América”.—Buenos Aires.
- REMOLINO, Gerónimo:—La Nueva Legislación Social Argentina.—Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.—Buenos Aires.
- RUIZ DE GAMBOA, Alberto y Juan DIAZ SALAS:—Legislación Santiago de Chile.
- RAIMONDI, C. A.:—E. A. Seinhardt.—Legislación del Trabajo.—Ediciones Contabilidad Moderna.—Buenos Aires.
- RAMIREZ G., Juan D.:—Derecho del Trabajo.—Editorial “Claridad”.—Buenos Aires.
- RAMIREZ MAC-GREGOR, C.:—La Reglamentación del Trabajo en el Campo.—Editorial “Bolívar”.—Caracas.
- SAEZ VIGNEAUX, Juan:—Los Medios Probatorios en el Código del Trabajo.—Santiago de Chile.
- SANTIBANEZ, Felipe:—Legislación Sobre Trabajo.—Editorial Información Aduanera de México.—México, 1935.
- SOLA, René D.:—Opinión Jurídica.—Publicaciones de la Facultad de Derecho.—Universidad Central.—Caracas, 1960.
- TORRES RIVERO, Arturo Luis:—El Contrato de Conserjería en el Derecho Venezolano.—Universidad Central de Venezuela.—Caracas, 1964.
- TOVAR LANGE, Silvestre:—El Cuasi-Contrato de Comunidad en el Concubinato.—Ediciones EDIME.—Madrid-Caracas, 1951.
- LEY DEL TRABAJO;
 REGLAMENTO DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA Y EN LA CRIA;
 REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO;
 LEY ORGANICA DE TRIBUNALES Y DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO;
 CODIGO CIVIL;
 CODIGO DE COMERCIO;
 LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACION EDUCATIVA.
 LEY DE REGIMEN PENITENCIARIO.
 PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO DE 1942.