
SUMARIO

1. La base de cálculo para la realización de los ajustes de las jubilaciones o pensiones no puede incluir los aumentos que reciben los trabajadores activos por concepto de la evaluación de desempeño. 2. Los privilegios procesales que tienen las empresas del Estado son extensibles a las empresas privadas siempre que en juicio se compruebe que entre ellas existe responsabilidad solidaria 3. No constituyen circunstancias suficientes para negar la inscripción de un sindicato de trabajadores: (i) la falta de cualidad de los promoventes y, (ii) la falta de firma por parte de los integrantes de la Junta Directiva. 4. Los créditos laborales son considerados acreencias con privilegios de primera clase, colocando su pago por encima de cualquier otro crédito sobre la masa de acreedores, siendo éstos preferentes incluso sobre los hipotecarios y prendarios 5. Los trabajadores de dirección se encuentran exentos de las indemnizaciones previstas en el artículo 125 de la LOT. 6. Siendo la aplicación de la ley venezolana una cuestión de orden público, la legislación laboral venezolana no resulta aplicable cuando la voluntad de las partes fue pactar una relación de trabajo para ser ejecutada fuera de Venezuela.

1. TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, SALA CONSTITUCIONAL (TSJ-SC). Sentencia N° 05, 23 de enero de 2008. Magistrado Ponente: Arcadio Delgado Rosales. ("CVG, Industria Venezolana de Aluminio, C.A., "Venalum" contra la decisión en fase de ejecución dictada el 28 de marzo de 2007, por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar con sede en Puerto Ordaz, la cual declaró parcialmente con lugar la apelación interpuesta por el ciudadano Hugo Medina, en su condición de Presidente de la Asociación de Jubilados y Pensionados de la referida empresa).

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO TIENE UN CARÁCTER EMINENTEMENTE PERSONAL (INTUITU PERSONAE) LA CUAL SÓLO ES POSIBLE APLICAR A LOS TRABAJADORES ACTIVOS. POR TAL MOTIVO, LOS AUMENTOS QUE RECIBEN ESTOS TRABAJADORES COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN POR EL DESEMPEÑO EFECTIVO DE SUS ACTIVIDADES NO PUEDEN SER EXTENSIVOS A LOS TRABAJADORES JUBILADOS, TODA VEZ QUE ÉSTOS HAN PERDIDO DICHA CONDICIÓN.

"Se plantea entonces la necesidad de precisar si el mandamiento de amparo conferido mediante la decisión del 8 de agosto de 2005,

comprendía la orden de incluir en el salario básico promedio que emplearía la empresa como base de cálculo para la realización de

los ajustes de las homologaciones de los pensionados o jubilados al de los trabajadores activos, lo correspondiente a los aumentos por las evaluaciones por desempeño de estos últimos.

Sobre este particular, considera la Sala que los aumentos que reciben los trabajadores activos como resultado de la evaluación por el desempeño efectivo de sus actividades dentro de la empresa, por su propia naturaleza, no pueden considerarse, tal como erróneamente lo sostuvo el *a quo*, como parte del salario básico, ya que dicho concepto de salario se refiere es al "salario fijo previsto para el cargo o la función realizada por el trabajador, referido a una jornada de trabajo, sin ninguna adición..." (vid. sentencia de la Sala de Casación Social N° 106, del 10 de mayo de 2000, caso: "*Gaseosas Orientales, S.A.*"). (Subrayado de la Sala).

Aunado a lo anterior, es necesario precisar que dicha evaluación de desempeño tiene un carácter eminentemente personal (*intuitu personae*) que sólo es posible aplicar a los trabajadores activos con el propósito de determinar, en cada caso, las condiciones de eficiencia, es decir, la cantidad y la calidad del servicio prestado, así como precisar, cómo ha cumplido el trabajador los objetivos de la etapa, las responsabilidades y funciones del

puesto de trabajo, contribuyendo a satisfacer las necesidades de la empresa. La aplicación de evaluaciones por desempeño implica en consecuencia el ejercicio activo del cargo, lo cual no puede ser extensivo a los trabajadores jubilados, toda vez que éstos (aun cuando resulte en perogrullo señalarlo) han perdido dicha condición, por lo que tales beneficios no pueden ser incluidos en la base de cálculo para la realización de los ajustes de las jubilaciones o pensiones de los terceros interesados en la presente acción, máxime si se toma en cuenta que dichos ajustes, de acuerdo a la Convención Colectiva de la referida empresa, deben hacerse tomando como base el "*salario básico promedio del homologado activo*".

Conforme a lo expuesto, esta Sala Constitucional estima que el fallo accionado alteró el contenido de la sentencia definitivamente firme de amparo constitucional dictada el 8 de agosto de 2005, por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar con sede en Puerto Ordaz, en razón de lo cual se violó el derecho a la tutela judicial efectiva de la accionante en lo que respecta al derecho a la invariabilidad de las sentencias. Así se declara."

Para consultar el texto completo de la sentencia:

(<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Enero/05-230108-07-0834.htm>)

2. TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN SOCIAL (TSJ-SCS). Sentencia N° 67, 12 de febrero de 2008. Magistrado Ponente: Juan Rafael Perdomo. (*José Rodolfo Hidalgo contra Perforaciones Delta, C.A. y Pdvsa Petróleo y Gas, S.A.*).

EN LOS CASOS DE LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO LOS PRIVILEGIOS PROCESALES DE LOS CUALES GOZAN LAS EMPRESAS DEL ESTADO SON EXTENSIBLES A LAS EMPRESAS PRIVADAS CODEMANDADAS.

"Así pues, y por cuanto la responsabilidad solidaria prevista en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica del Trabajo, supone un litisconsorcio pasivo necesario, los beneficios procesales de una codemandada aprovechan a la otra. En tal sentido, siendo que

Perforaciones Delta C.A., y Pdvsa Petróleo y Gas, C.A., constituyen un litisconsorcio pasivo, por efecto de la responsabilidad solidaria, en los términos previstos en la Ley, los privilegios y prerrogativas de la República, otorgados a esta última, también benefician y aprovechan a Perforaciones

Delta, C.A., a pesar de que no es una empresa del Estado; por ello, pese a su incomparecencia a la audiencia de apelación, el recurso no puede tenerse como desistido, en virtud de que la decisión apelada podría afectar directamente los intereses de la República.

(...)

Asimismo indicó que al haber transcurrido más de sesenta días entre la citación practicada a Pdvsa Petróleo y Gas, S.A., el 14 de octubre de 2004, y la citación tácita de Perforaciones Delta, C.A., el 20 de abril de 2005, dejó sin efecto la primera de ellas, y ordenó nueva citación a Pdvsa Petróleo y Gas, C.A., quedando suspendido el procedimiento hasta que la parte actora impulsara dicha citación, de conformidad con

lo previsto en el artículo 228 del Código de Procedimiento Civil.

En tal sentido, al haber anulado la citación y quedar firme la decisión de fecha 10 de mayo de 2005, por no haber ejercido recurso de apelación ni formalizado el recurso de casación contra ella, y practicada la citación de la codemandada Pdvsa Petróleo y Gas, S.A., el 01 de junio de 2005 y no el 01-5-2006, como lo señaló erradamente el Juzgado Superior, es evidente que la acción se encuentra prescrita, toda vez que transcurrió un lapso de dos (2) años, 7 meses y 28 días, computados a partir de la incapacidad del demandante, el 3 de octubre de 2002 hasta el 1° de junio de 2005, fecha de la última citación, de conformidad con lo previsto en el artículo 62 de la Ley Orgánica del Trabajo.”

Para consultar el texto completo de la sentencia:

(<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Febrero/0067-120208-071197.htm>)

3. TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, SALA POLÍTICO ADMINISTRATIVA (TSJ-SPA). Sentencia N° 154, 12 de febrero de 2008. Magistrado Ponente: Levis Ignacio Zerpa. (*Jorge Alberto Amaro Gil y otros contra la Resolución N° 2010 de fecha 17 de septiembre de 2001, dictada por la Ministra Del Trabajo*).

LA FALTA DE CUALIDAD DE LOS PROMOVENTES DE UN SINDICATO, ASÍ COMO LA FALTA DE FIRMA DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS PARA SU REGISTRO, NO CONSTITUYEN CIRCUNSTANCIAS SUFICIENTES PARA NEGAR LA CORRESPONDIENTE INSCRIPCIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES, YA QUE LAS MISMAS CONSTITUYEN ACTUACIONES QUE PODRÍAN CONSIDERARSE QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL.

“En el marco de las disposiciones antes mencionadas, la Sala, si bien no puede pronunciarse sobre la validez de actuaciones administrativas distintas a la impugnada, advierte que el fundamento fáctico del proveimiento cuestionado, cual es la condición de los recurrentes para el día 19 de enero de 2001, cuando es consignada la notificación formal del proyecto de “Sindicato de Trabajadores Revolucionarios del Nuevo Milenio de la Corporación INLACA, C.A.”, es consecuencia de una cadena de actuaciones que podrían

considerarse atentan contra la libertad sindical, lo cual incluso quedó establecido en su oportunidad cuando fue ordenado el reenganche de los accionantes después de su primer despido, por estar amparados por la inamovilidad que deviene del fuero sindical.

Así, se observa que el procedimiento que originalmente impulsaron los recurrentes para la inscripción de un sindicato, fue infructuoso al desecharse el mismo por el incumplimiento de algunas formalidades, luego de realizarse una verificación de firmas

que avalaba la existencia del apoyo necesario para la conformación de un sindicato, de acuerdo con el artículo 417 de la Ley Orgánica del Trabajo, que exige un número mínimo de 20 trabajadores para la creación de un sindicato de empresa.

De igual forma, estando dentro de dicho procedimiento, los recurrentes fueron ilegalmente despedidos, ordenándose su reenganche el 11 de diciembre de 2000, instrucción que no es ejecutada sino hasta el 18 de enero de 2001, cuando había expirado el plazo de 3 meses que limita la inamovilidad que la propia ley consagra para los trabajadores que participen en la constitución de una organización sindical.

Se advierte además, que el segundo despido se produce el mismo día del reenganche, un día antes de la notificación de constitución de sindicato cuya negativa constituye el objeto de este juicio.

En este sentido, a la luz de las consideraciones precedentes, estima la Sala que la Administración no podía sustentar su decisión en la falta de cualidad de los promoventes del indicado sindicato, pues ello equivale a utilizar de fundamento fáctico de una decisión administrativa, circunstancias producto de prácticas aparentemente antisindicales, lo cual atenta contra la libertad sindical consagrada en el artículo 95 de nuestra Carta Magna, y en diversas leyes aplicables en la República Bolivariana de Venezuela.

A su vez, con relación al segundo fundamento contenido en el acto impugnado, relativo a la falta de firma de los integrantes de la junta directiva del sindicato de los

documentos presentados para su registro, se advierte que tal circunstancia no era suficiente para negar la correspondiente inscripción, pues de acuerdo a lo previsto en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Inspector del Trabajo, "*Si encontrare alguna deficiencia en los documentos presentados para la constitución de una organización sindical, lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla*".

Con base en los anteriores razonamientos, este órgano jurisdiccional de conformidad con el artículo 25 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, visto que el argumento utilizado por la Administración para negar la solicitud de registro del aludido sindicato, es consecuencia de actuaciones que podrían considerarse atentan contra la libertad sindical, y que las restantes razones contenidas en el proveimiento impugnado resultan insuficientes para producir la negativa impugnada, declara la nulidad del acto recurrido. Así se decide.

En virtud del pronunciamiento anterior, como quiera que no consta en autos el expediente administrativo y que no corresponde a esta Sala impartir la inscripción requerida, ordena a la Administración evalúe nuevamente los recaudos consignados por los promoventes del "Sindicato de Trabajadores Revolucionarios del Nuevo Milenio de la Corporación INLACA, C.A.", a efectos de establecer el cumplimiento de los extremos exigidos en el artículo 426 de la Ley Orgánica del Trabajo, sin considerar la condición de despedidos de sus promoventes, y proceda, de ser el caso, a la inscripción del aludido sindicato. Así se decide."

Para consultar el texto completo de la sentencia:

(<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/spa/Febrero/00154-13208-2008-2001-0732.html>)

4. TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN CIVIL. Sentencia N° 98, 22 de febrero de 2008. Magistrado Ponente: Ponencia Conjunta. (*Gisela Paulina Quintero De Guanipa y otros contra Venezolana Internacional de Aviación, S.A. "Viasa"*).

ATENDIENDO A LA IMPORTANCIA DE LAS ACREENCIAS LABORALES, EL CRÉDITO LABORAL GOZA DE PRIVILEGIOS DE PRIMERA CLASE EN ATENCIÓN A SU CARÁCTER ALIMENTARIO. POR LO TANTO, SE EXTIENDE INCLUSO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN, COLOCÁNDOLO POR ENCIMA DE CUALQUIER OTRA ACREENCIA SIN IMPORTAR SU NATURALEZA. ELLO TRAE COMO CONSECUENCIA LA OBLIGACIÓN POR PARTE DE LOS JUECES Y SÍNDICOS DE ORDENAR QUE ÉSTOS SEAN PAGADOS CON PREFERENCIA A CUALQUIER OTRO CRÉDITO DE LA MASA DE ACREEDORES, COMPRENDIENDO NO SOLO A LOS BIENES MUEBLES, SINO A LA TOTALIDAD DE LOS BIENES DEL PATRONO, ENTENDIENDO QUE EL PAGO DE DICHS CRÉDITOS TIENEN PREFERENCIA INCLUSO SOBRE LOS HIPOTECARIOS Y PRENDARIOS.

“Por otra parte, esta Sala constata que la referidas irregularidades se encuentra vinculadas a las violaciones producidas en el proceso de atraso y posterior quiebra de oficio, puesto que la dilación en la sustanciación de estos procedimientos concursales benefició, entre otros, a la accionista mayoritaria IBERIA, resultando perjudicadas un gran número de familias venezolanas por la falta de pago oportuno de las prestaciones y otros conceptos de carácter laboral adquiridos y debidos por la fallida. Créditos éstos laborales que por lo demás tenían que ser satisfechos y tutelados conforme lo prevé el ordenamiento jurídico, y que en su mayoría no han sido pagados, puesto que si bien el procedimiento concursal mercantil vigente no permite que el juez de la quiebra sufrague inmediatamente los créditos laborales, porque es necesario llegar a la fase de calificación y graduación de créditos, no es menos cierto que aun en el más desventajoso de los escenarios, la satisfacción de estos créditos debió ser atendida primariamente y de haberse cumplido los lapsos que prevé la normativa mercantil la satisfacción de los mismos sería un hecho desde hace mucho tiempo, lo cual no ocurrió en el presente caso.

Atendiendo a la importancia de las acreencias laborales, es imperioso señalar que créditos de esta naturaleza son entendidas por la doctrina como remuneraciones que perciben los trabajadores como contraprestación en la relación laboral, las cuales configuran la base de su sustento económico y la de su familia.

Partiendo de la premisa anterior, y del carácter *“alimentario”* del salario, el constituyente y el legislador tomaron en cuenta las tendencias jurídicas vanguardistas e innovadoras en el campo laboral y establecieron un régimen especial de protección al salario, y de manera más general, a los créditos que el trabajador tiene contra el empleador como consecuencia de la relación laboral. **Precisamente, se le ha conferido al crédito laboral, un privilegio de primera clase, colocándolo por encima de cualquier otra acreencia sin importar su naturaleza.**

(...)

Queda evidenciado, entonces, que nuestra Carta Magna, atiende a las necesidades económicas y sociales de los trabajadores venezolanos, utilizando como base para su protección, el concepto de justicia social que abarca no solo a los trabajadores como miembros de unidades de producción, sino como personas individualmente consideradas, teniendo el pago oportuno de sus salarios y acreencias laborales como medio idóneo para asegurar el sustento del trabajador y el de su familia, garantizando de esta manera la seguridad alimentaria a la que tienen derecho, a la calidad de vida y la continuidad de la producción económica.

Aunado a lo anterior, en su artículo 86 protege el derecho a la jubilación por ser una cuestión de previsión social, en virtud de lo cual, corresponden al Estado y al Patrono garantizar, reconocer y tramitar este derecho,

por ser la base fundamental de la supervivencia digna y decorosa de los trabajadores. En efecto la referida disposición establece que "...Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas ...".

Es sabido, pues, de la relación de los actos del proceso y del estudio y examen del expediente, que la empresa VIASA supuestamente constituyó un Fondo de Pensiones a favor de sus trabajadores, sin embargo, no consta en las actas que se hubiere satisfecho a todos los trabajadores este derecho.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo al respecto, dispone lo siguiente:

"Artículo 159: El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independiente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra".

"Artículo 161: En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ello establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos...". (Resaltado de la Sala).

De lo precedentemente expuesto, debe asumirse no sólo la importancia que el ordenamiento jurídico ha otorgado a los

créditos laborales, en el sentido de que ya resulta indiscutible las razones que justifican esa relevancia que hoy en día ha sido elevada a rango constitucional, sino que en virtud de esa importancia, se le ha concedido a los créditos laborales el carácter de privilegio especial, lo que significa que existe para el juez y para los auxiliares de justicia (síndico y/o liquidador) la obligación de ordenar que éstos sean pagados con preferencia a cualquier otro crédito de la masa de acreedores, comprendiendo no sólo los bienes muebles, sino la totalidad de los bienes del patrono; así lo denota el artículo 160 de la mencionada Ley Orgánica que expone en este sentido que: "Artículo 160: El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono. Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.". (Resaltado de la Sala).

Como complemento de lo anterior, el artículo 101 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo aclaró que esta protección se extiende a todos los créditos derivados de la relación de trabajo e impone su pago con preferencia a cualquier otro, incluso los hipotecarios y prendarios.

Ahora bien, el Código Civil en las normas que regulan los privilegios y las hipotecas contempla el artículo 1.870 del mencionado Código sustantivo, que nos refiere que el privilegio de los créditos laborales está colocado en quinto lugar, después de los gastos de justicia, de los gastos funerales, de los gastos de la última enfermedad y de los salarios debidos a individuos del servicio doméstico.

Al respecto, cabe señalar que si a pesar de que los artículos 1.870 y siguientes del Código Civil, establecen el orden de prelación de los privilegios e hipotecas

sobre los bienes muebles e inmuebles, los mismos quedaron modificados por la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo, por cuanto los mencionados instrumentos normativos ordenan el pago inmediato de las acreencias laborales, por ser éstos créditos de eminente orden social, que si bien no pueden satisfacerse inmediatamente en los procesos concursales de acuerdo a la normativa mercantil vigente, deben pagarse con preeminencia una vez culminada la fase de calificación de los créditos.

Entonces, queda claro que hoy en día, el constituyente y el legislador abordaron el tema del orden de prelación de los créditos laborales y su lugar preferente en el cuadro de calificación de créditos de manera que este tipo de deudas laborales fueran satisfechas preferentemente, aún en aquellos supuestos en los que el órgano jurisdiccional ha concedido a la empresa un beneficio amigable, o se haya declarado la quiebra y se hubiere exigido a los acreedores que se sometieran al examen, graduación y calificación de sus créditos.

En ese sentido, si bien es notoria, la rigurosidad de los procedimientos de atraso y quiebra, se repite, en cuanto a la

Para consultar el texto completo de la sentencia:

(<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scc/Febrero/AVOC-00098-220208-07241.htm>)

5. (TSJ-SCS). Sentencia N° 204, 26 de febrero de 2008. Magistrado Ponente: Omar Alfredo Mora Díaz. (*Angulo De Fernández contra Productos Efe, C.A*)

LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 125 DE LA LOT SÓLO LE CORRESPONDEN A AQUELLOS TRABAJADORES QUE GOZAN DE ESTABILIDAD. EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN LE CORRESPONDE LA APLICACIÓN DEL PREAVISO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 104 DE LA LOT.

“Así las cosas, es preciso señalar en cuanto a la reclamación de las indemnizaciones previstas en el artículo 125 *eiusdem*, que ha sido criterio pacífico y reiterado de esta Sala que las mismas corresponden a aquellos trabajadores que gozan de estabilidad laboral

calificación y pago de los créditos, a pesar de que deben someterse a la fase de examen y graduación de los créditos, éstas deben ocupar un lugar preferente por orden de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Es evidente, pues, que en lo sucesivo deberán los jueces de instancia por mandato constitucional realizar las operaciones de graduación y calificación de los créditos en un plazo breve, aun más en aquellos casos en los que en el concurso se encuentren en la masa a liquidar créditos laborales, -dadas sus circunstancias especiales-; y, que en ningún caso ocurra como en el *sub iudice*, pues para la graduación y calificación de créditos, el síndico utilizó un lapso de once meses en perjuicio de la masa de acreedores, con el agravante de que en el referido período se retiraron gradualmente las piezas del expediente impidiéndole a los acreedores, a los entes públicos, a todos los interesados, e incluso al propio tribunal, la posibilidad de tener acceso a las actas del expediente.”

en los términos previstos en el artículo 112 *ibidem*, quedando excluidos de dicho régimen los empleados de dirección, correspondiéndole a esta categoría de trabajadores la institución del preaviso prevista en el artículo 104 de la Ley Orgánica

del Trabajo, cuando han sido despedidos por motivos injustificados.”

Para consultar el texto completo de la sentencia:

(<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Febrero/0204-260208-071002.htm>)

6. (TSJ-SCS). Sentencia N° 207, 26 de febrero de 2008. Magistrado Ponente: Alfonso Valbuena Cordero. (*Jesús Ángel Barrios Mannucci contra Oracle De Venezuela, C.A*)

EL PRINCIPIO DE APLICACIÓN TERRITORIAL DE LA LEY VENEZOLANA NO ESTÁ SUJETO AL ACUERDO DE LOS PARTICULARES, SINO QUE SE TRATA DE UNA CUESTIÓN DE ORDEN PÚBLICO VINCULADA AL EJERCICIO DEL IUS IMPERIUM DE UN ESTADO. LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA NO RESULTA APLICABLE CUANDO LA VOLUNTAD DE LAS PARTES FUE PACTAR UNA RELACIÓN DE TRABAJO PARA EJECUTARLA FUERA DE VENEZUELA. LA DETERMINACIÓN DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES SE PUEDE HACER APLICANDO EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS.

“De lo precedentemente transcrito, se evidencia que el sentenciador de alzada consideró, en primer lugar, que la relación de trabajo se perfeccionó con el consentimiento tácito de JESÚS ÁNGEL BARRIOS, manifestado con el comienzo de la prestación de servicios por parte de éste y de los pagos efectuados por la empresa filial venezolana, no necesitándose para ello el recibo en la casa matriz de la empresa demandada de la aceptación expresa por parte de dicho ciudadano de la oferta de trabajo realizada por ésta; es decir que, concluye que la relación de trabajo se convino en Venezuela. Seguidamente, consideró que el asunto de la territorialidad de la ley venezolana no puede estar sujeto al acuerdo de los particulares, sino que se trata de una cuestión de orden público vinculado al ejercicio del ius imperium de un Estado, ejercicio de su soberanía dentro de un espacio físico, dentro del cual, le interesa garantizar a los habitantes de su territorio, unas condiciones mínimas de trabajo, sean venezolanos o extranjeros, pero no puede extenderse la legislación laboral venezolana al servicio prestado por un venezolano en el extranjero, siendo que concluyó que la voluntad de las partes fue pactar una relación de trabajo para ejecutarla fuera de Venezuela, habiéndose prestado aquí en su inicio, únicamente, como consecuencia del tiempo que tomaba la tramitación de los documentos requeridos

para trabajar en los Estados Unidos de América.

A la conclusión referida llega el Juzgador de alzada como consecuencia de la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, puesto que la condición estipulada en la oferta de trabajo referida al necesario recibo de la aceptación a la misma en las oficinas de ORACLE CORPORATION, en los Estados Unidos de América, es una formalidad que se vió rebasada por la realidad, constituida por la efectiva prestación del servicio en las oficinas de ORACLE DE VENEZUELA, C.A., así como por el pago de la debida contraprestación. Por otra parte y también derivado de la aplicación del referido principio constitucional, el sentenciador concluye que no resulta aplicable la legislación venezolana al caso bajo estudio, sino durante el período laborado en el país, por cuanto, evidenció del análisis probatorio que la voluntad de las partes, contenida en la oferta de trabajo y en la aceptación a ésta, fue la celebración de un contrato de trabajo, que, por la naturaleza del cargo a desempeñar, Director de Impuestos de la Corporación a nivel de Latino América, acarrea la prestación del servicio personal fuera de Venezuela, lo cual debió haber sido comprendido a cabalidad por el demandante, pues ejerce la profesión de abogado. Es por ello que, en virtud de la oferta de trabajo realizada, así como de las funciones que en

razón del cargo debía desempeñar el actor, la prestación del servicio debía realizarse en el exterior y si bien, éste realizó labores en Venezuela, al comenzar la relación de trabajo, fue únicamente mientras se realizaban los trámites necesarios para la obtención de los documentos necesarios para trabajar en Estados Unidos de América, siendo durante este lapso, únicamente, que la Ley Orgánica del Trabajo reguló dicha relación, no

pudiendo extenderse su territorialidad mas allá del mismo.

(...)

Como consecuencia de lo expuesto, debe concluirse que acertadamente la juez superior, luego de establecer de manera soberana los hechos en el presente caso, interpretó correctamente el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que no incurrió en la infracción denunciada.”

Para consultar el texto completo de la sentencia:

<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Febrero/0207-260208-07922.htm>

Este reporte fue elaborado por la Unidad de Derecho del Trabajo de Grau García Hernández & Mónaco, la cual está conformada por los siguientes profesionales y asistentes:

Luis Alfredo Hernández Merlanti.

lhernandez@ghm.com.ve

Mark A. Melilli Silva.

mmelilli@ghm.com.ve

Natalia de Paz Garmendia.

ndepaz@ghm.com.ve

José Ernesto Hernández Bizot.

jhernandez@ghm.com.ve

Lanor Hernández Zanchi.

lehernandez@ghm.com.ve

María Isabel Cadenas Castillo

mcadenas@ghm.com.ve

José Francisco Novoa Nontoa.

jnovoa@ghm.com.ve