



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**CARRERA: DERECHO**

**ANÁLISIS DE LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL OCULTAMIENTO DE LA  
RELACIÓN LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA  
REALIDAD SOBRE LA APARIENCIA, SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)**

**INSTITUCIÓN:**

BUCETE, VARGAS Y ASOCIADOS. S.C.

**AUTOR: GONZÁLEZ VILORIA, MARIELY HARLETH**

**C.I. 22.225.775**

**SAN DIEGO, NOVIEMBRE 2017**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**CARRERA: DERECHO**

**ANÁLISIS DE LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL OCULTAMIENTO DE LA  
RELACIÓN LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA  
REALIDAD SOBRE LA APARIENCIA, SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL  
TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

---

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

**AUTOR: GONZÁLEZ VILORIA, MARIELY HARLETH**  
**C.I. 22.225.775**

**SAN DIEGO, NOVIEMBRE 2017**

## RECONOCIMIENTOS

### **A mi madre Rubia Viloría.**

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor y por impulsarme todos los días y enseñarme que siempre se debe persistir para lograr cada meta propuesta.

### **A mi padre Harle González.**

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y siempre lograr las metas que se propone, pero sobre todo por su amor.

### **A mi novio y compañero de vida Manuel Vargas.**

Por su apoyo incondicional, por ser parte importante en el logro de mis metas, por estar ahí día a día y no permitirme desistir en ningún momento.

### **A mi Familia.**

Por su apoyo constante a lo largo de éste camino, por tener confianza y fe en mí

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis Padres, por todas las enseñanzas, amor, esfuerzo y sacrificio en darme lo mejor, sin ellos no hubiese sido posible alcanzar meta alguna en este recorrido. Su compañía y existencia ha sido la satisfacción más gratificante, teniendo siempre la palabra justa en el momento preciso y el ánimo de fomentar el desarrollo y avance como persona. Por su apoyo incondicional en todo momento.

A mi Amiga Enrrymar Piña, por su ayuda y su apoyo en todo momento, tanto en el recorrido de toda la carrera como en este gran reto.

A mi Tutor Institucional Wilman Vargas y a mi Tutor Académico José Gregorio Hernández, por el apoyo, ayuda y comprensión brindada, esta investigación es también de ustedes.

A la Abogada Eliannis Herrera, por su apoyo y ayuda en la institución: BUCETE, VARGAS Y ASOCIADOS. S.C.

A la Universidad José Antonio Páez, por ser la casa de estudio que me abrió las puertas para realizar la formación profesional en la carrera de Derecho.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
**CARRERA: DERECHO**

**ANÁLISIS DE LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL OCULTAMIENTO DE LA  
RELACIÓN LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA  
REALIDAD SOBRE LA APARIENCIA, SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT)**

**Autor:** González Vilorio, Mariely Harleth

**Tutor:** José Gregorio Hernández M.

**Fecha:** Noviembre 2017

**RESUMEN**

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado es garante de la adopción de medidas necesarias con el fin de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno derecho de este ejercicio. Sin embargo, muchas veces, por distintas razones, existen confusiones entre las partes contratantes, acerca de si dicha relación constituye o no un vínculo de naturaleza laboral; y en otras situaciones, intencionalmente se pretende ocultar la relación laboral. Al escritorio jurídico BUCETE, VARGAS Y ASOCIADOS. S.C., donde se llevaron a cabo las pasantías, llegó un caso en la cual una sociedad de comercio pretendía obligar a un grupo de personas que laboran en ella, a constituir una compañía anónima a fin de, aparentemente, desvirtuar la relación de trabajo, buscando con ello, evitar las obligaciones laborales y legales que esa relación conlleva, por lo que la presente investigación ha planteado como objetivo general, analizar las causas y consecuencias del ocultamiento de la relación laboral frente al principio de la primacía de la realidad sobre la apariencia, según la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), para posteriormente proponer algunas posibles soluciones a esta problemática y lograr la reducción de la vulneración del hecho social trabajo y evidenciar las ventajas y beneficios que dicho hecho genera a las partes vinculantes.

**Descriptor:** ocultamiento-principios rectores laborales-relación laboral.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....</b>	2
<b>RECONOCIMIENTOS.....</b>	3
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	4
<b>RESUMEN.....</b>	5
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	8
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	9
Formulación del Problema.....	12
Objetivos de la Investigación.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13
Justificación.....	13
Limitaciones del Estudio.....	14
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEORICO</b>	
Antecedentes de la Investigación.....	15
Bases Teóricas.....	17
Bases Legales.....	19
Definición de Términos Básicos.....	23

<b>CAPÍTULO III</b>	<b>Pág.</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación.....	25
Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica.....	25
Fases de la Investigación.....	26
Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	26
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Resultados.....	27
Conclusiones.....	28
Recomendaciones.....	30
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>31</b>

## INTRODUCCIÓN

El Artículo 1 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), consagra el objeto de la misma que no es más que: "...proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras..."; este objetivo, a su vez, se sustenta en el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece que "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias...y le garantice el pleno ejercicio de éste derecho..."

No obstante la normativa legal antes descrita, entre otras tantas relacionadas directa o indirectamente vinculadas con el hecho social trabajo y su trascendencia, una o ambas partes vinculantes en algunos casos pretenden desvirtuar el hecho social trabajo, aparentando otro tipo de relación jurídica, considerando, quizás, que de esta forma se beneficiarían.

Es por esta razón que la presente investigación se ha enfocado en esta situación problemática, estructurando el trabajo en cuatro (4) capítulos, constituidos de la siguiente manera: en el Capítulo I, el cual trata sobre la problemática presentada, planteando el objetivo general y los objetivos específicos, así como la justificación y limitaciones del mismo. El Capítulo II aborda el marco teórico, que incluye los antecedentes, las bases teóricas y legales.

El Capítulo III lo compone el marco metodológico, que constituye el sustento científico para que la investigación sea considerada como un trabajo válido y confiable. En este Capítulo se presentará el tipo de investigación, los métodos y técnicas de la investigación y sus fases metodológicas. La investigación culmina con un Capítulo IV, presentando sus resultados obtenidos, las conclusiones a las cuales se ha llegado y, finalmente, las recomendaciones que se consideraron pertinentes.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

El trabajo existe desde tiempos remotos, desde que el hombre ocupa el mundo, la Biblia establece el trabajo como forma de castigo, ya que para esos tiempos no se trataba de una norma jurídica si no de una manera de disciplinar a los hombres por desobediencia a Dios, no se sabía lo que significaba pacto entre el trabajador y el empleador por no existir una sociedad de consumo, el hombre subsistía, no mantenía una relación de subordinación con otra persona. Al pasar del tiempo el hombre notó la necesidad de agruparse para su sobrevivencia y de esta manera comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente lo intercambiaba con otros hombres para cubrir otras necesidades (trueque), existían las relaciones amo-esclavo, el amo no solo se apropiaba del esfuerzo del trabajador, sino que el mismo trabajador era un objeto que se podía comprar y vender.

Tiempo después, el trabajo fue adaptándose a la necesidad de los hombres, donde ya no se tenía como trueque, si no que el mismo pasó a ser remunerado, éste método se empleó en la época capitalista-proletaria, el tiempo invertido y esfuerzo físico o mental de una persona compartido con otras personas, pasó a ser una relación en la que se producían bienes o servicios y la misma tenía remuneración económica.

Para el siglo XX, el trabajo pasa a ser un bien social, mejora la sociedad y los componentes de la misma, la situación laboral ya ha tenido grandes cambios y logros sociales como lo son las vacaciones, jubilación, seguro social, entre otras. Teniéndose como relación laboral, un vínculo

de cooperación social ya que se remunera el valor del trabajo bien hecho, son relaciones que se tienen entre dos o más personas en el ámbito laboral o de trabajo, se ofrece un trabajo físico o mental a cambio de una remuneración y de esta manera satisfacer las necesidades de quien lo realiza y de quien lo recibe.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la relación laboral es:

Aquella que crea un nexo jurídico entre una persona denominada trabajador, empleado o asalariado, y otra persona denominada empleador o patrono, quien recibe y se beneficia del trabajo de aquella que lo presta bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración, surgiendo para las partes del contrato laboral derechos y obligaciones entre el empleador y el trabajador. (V Informe preparativo de la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT).

En Venezuela, durante el gobierno de Juan Vicente Gómez, para el año de 1928 se promulgó la primera Ley del Trabajo la cual acogió los diferentes convenios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el pasar del tiempo dicha ley sufrió reformas en el año 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, logrando mantenerse en vigencia durante 55 años hasta 1991; siendo sustituida por La Ley del Trabajo de 1990, la cual sufrió también una serie de reformas y posteriormente fue sustituida por la Ley Orgánica del Trabajo 1997; siendo ésta última sustituida en el 2012 con la promulgación del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), vigente en la actualidad.

Actualmente el trabajo es una garantía Constitucional, que se tiene como un hecho social que gozará de la protección del Estado, se trata de una norma jurídica, por lo tanto, gozará de carácter normativo y debe cumplir con varios Principios Constitucionales; las relaciones laborales se rigen por Tratados, Pactos y Convenios Internacionales, Leyes Laborales y Principios que las inspiran, La Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral, Los Usos y Costumbres en cuanto no sean contrarias a Derecho y La Jurisprudencia en materia Laboral.

La definición de relación laboral o relación de trabajo expuesta en el informe preparativo de la Conferencia de la OIT, se encuentra perfectamente en concordancia con lo establecido por el legislador venezolano en el artículo 53 y 54 de la Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), (Gaceta Oficial 6.076) promulgada el 07 de Mayo del 2012, estableciendo: Artículo 53: “Se presume la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio y quien lo reciba (...)”. Artículo 54: “La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada (...)”.

Ahora bien, partiendo de lo que ya conocemos como relación laboral y basándonos en el concepto de trabajo que nos establece la LOTTT en su artículo 18: “Un hecho social que goza de protección como proceso fundamental para garantizar los fines del Estado y la satisfacción de necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza”, tenemos como consecuencia que dicha relación debe ser regida por una serie de Principios Rectores, entre ellos se encuentra: Igualdad y equidad de género, Irrenunciabilidad de los derechos laborales, Principio de no discriminación en el trabajo, Primacía de la realidad, entre otros.

Dentro de uno de los principios más importantes que regula la relación laboral se encuentra el de la Primacía de la Realidad; en nuestra legislación en la LOTTT, establece en su artículo 22 lo siguiente:

En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social. Son nulas de pleno derecho todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a ésta Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones. En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras derivadas de la relación de trabajo.

En la actualidad, algunas empresas venezolanas no cumplen en su totalidad con éste principio de Primacía de la Realidad frente a la Apariencia mencionado anteriormente, ya que las mismas tratan de ocultar la relación laboral de manera fraudulenta buscando evadir las garantías, remuneraciones y demás beneficios establecidos en la legislación venezolana, consecuencia de la relación de trabajo. Uno de los casos que lleva actualmente el escritorio jurídico “BUCETE, VARGAS Y ASOCIADOS. S.C.”, es aquel donde obligan a los trabajadores de una compañía a registrar una empresa para emitir los cheques de los pagos a nombre de la misma y de esta manera formalizar el ocultamiento de la relación laboral con dichos trabajadores.

Ésta situación, sin lugar a dudas, constituye un fraude a la Ley y, consecuentemente un grave problema que debe ser investigado a fin de determinar las causas por las cuales algunas entidades de trabajo incurren en este hecho y las consecuencias que pudieran generarle a los empleadores cuando incurren en este fraude a la Ley.

## **1.2 Formulación del Problema**

Dentro de esta problemática, se crea la necesidad de realizar un estudio que indague sistemáticamente:

¿Cuáles son las causas por las cuales algunas entidades de trabajo pretenden disfrazar la realidad de la relación laboral existente? Y ¿cuáles pudieran ser las consecuencias legales que pudieran generarle a los empleadores al aspirar lograr el ocultamiento de la realidad jurídica laboral?

## **1.3 Objetivos del Estudio**

### **1.3.1 Objetivo General**

Analizar las causas y consecuencias del ocultamiento de la relación laboral frente al Principio de la Primacía de la Realidad sobre la Apariencia, Según la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT)

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el ocultamiento de la relación laboral.
- Describir el marco jurídico vinculado con el principio de Primacía de la Realidad frente a la apariencia.
- Proponer alternativas para reducir el ocultamiento de la relación laboral.

## **1.4. Justificación del Estudio**

La investigación se basa en un hecho real que vive la sociedad empresarial venezolana y que aparenta poner en riesgo la situación laboral de los trabajadores, como parece ocurrir a medida que se deja de cumplir la legislación laboral y sus preceptos.

La legislación venezolana protege de manera significativa el derecho del trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, no obstante siguen dándose los casos de violación de principios rectores como lo es el Principio de Primacía de la Realidad, por la falta de conocimiento de los trabajadores, además de encontrarse muchos casos sin ser denunciados por miedo a las consecuencias.

Este estudio posibilitará conocer e identificar los diferentes motivos que conllevan a las empresas a forzar el ocultamiento de la relación laboral con sus empleados. A nivel práctico, esta

investigación puede cooperar con programas para reducir ésta situación a través de los sindicatos.

### **1.5 Limitaciones del Estudio**

El lugar de pasantías no revela el porcentaje de trabajadores que han formado parte de esta acción fraudulenta por parte de las empresas, sin embargo, se obtuvo todo el apoyo del escritorio jurídico en el desarrollo de éste trabajo; y aunque el factor tiempo jugó un papel preponderante para profundizar más en la investigación, este hecho no fue impedimento para lograr el objetivo planteado.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

Según Arias F. (2006): “Los antecedentes reflejan los avances y el Estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. (p. 106)

Díaz, J. (2012), Abogado, egresado de la Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, D.C; realizó la siguiente investigación: **“El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública”**.

Este trabajo tuvo como objetivo principal describir acuciosamente el aporte conceptual que ha realizado la doctrina latinoamericana a la literatura universal del derecho laboral sobre el principio de la primacía de la realidad sobre las formas o formalidades. Se estableció que existe un consenso de la doctrina, tanto nacional como extranjera, en cuanto a que, en materia laboral, dado el caso de presentarse una discordia entre lo fáctico o lo ocurrido en el plano de los hechos con lo consignado en los documentos o la forma establecida por los sujetos, prevalecerá la realidad de los hechos, en aras de establecer la existencia de la relación laboral, y por tanto, aplicar la legislación laboral imperante. (p. 12)

El autor establece en su obra que existe un consenso de la doctrina nacional y extranjera en materia laboral, estando de acuerdo con su aporte la autora de este trabajo, ya que al igual que en Colombia, también en Venezuela, en el caso de presentarse una controversia entre lo ocurrido en el plano de los hechos establecido en el contrato y la forma establecida por los sujetos, siempre prevalecerá la realidad de los hechos, conociéndose esta prevalencia de hechos como el Principio de Realidad de la Primacía sobre las apariencias, establecido en el artículo 22 de nuestra normativa laboral vigente.

Aranguren, W. (2010), Sociólogo, Especialista en Seguridad Social (Mención Gerencia Social), Doctor en Ciencias Sociales (Mención Estudios del Trabajo), egresado de La Universidad Central de Venezuela, realizó una investigación titulada: **“Violación a la normativa laboral en Venezuela: Un análisis desde los servicios de inspección del trabajo”**.

Se evidencia un importante nivel de incumplimiento por parte de las empresas a la normativa laboral vigente, por lo que en el presente documento, se exponen algunos de los resultados más relevantes de un estudio pormenorizado sobre las violaciones más frecuentes a la normativa laboral y la acción del Estado, materializada a través de los servicios de inspección del trabajo en Venezuela, para atender esta problemática. El estudio se abordó a través de una investigación descriptiva y de campo que alcanzó a los Estados más poblados del país (Distrito Capital, Zulia, Miranda y Carabobo), donde a través de entrevistas y análisis de 120 expedientes de inspecciones realizadas a empresas, se pudieron precisar los incumplimientos en materia laboral, empleo, seguridad social y seguridad y salud laboral, así como el impacto de la supervisión del trabajo en la restitución de la normativa legal. (p.8)

El autor en su investigación tuvo como pieza fundamental exponer el importante nivel de incumplimiento por parte de las empresas a la normativa laboral vigente basándose en un estudio en los Estados más poblados del país, si bien no se tiene una estadística exacta del incumplimiento a la normativa nacional en materia laboral, se puede hablar de una pequeña estadística realizada en el escritorio jurídico donde se llevaron a cabo las pasantías, lugar donde habían varios casos de diversas materias, pero del (100%) cien por ciento de los casos, un (85%) ochenta y cinco por ciento eran casos en materia laboral por el obvio incumplimiento de las normas que rigen la materia, y el (30%) treinta por ciento de esos casos tenían que ver violación al Principio de Primacía de la Realidad.

Parra, Y. (2014), realizó una investigación titulada: **“Simulación o fraude de los patronos, mediante el outsourcing para el desconocimiento de la LOTTT”**, en trabajo de

grado para optar el título de Abogado presentado ante la Universidad José Antonio Páez, escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas. Estado Carabobo.

El outsourcing como un tema actual que surge como tendencia contractual en el ámbito del derecho laboral, siendo el objetivo principal de la empresa la reducción de gastos directos, basados en la contratación de servicios que no afecten la actividad principal de la empresa, lo que podría evidenciar prácticas de simulación y fraude de los derechos laborales de los trabajadores. Expone, que la vigente Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en términos generales prohíbe la tercerización la cual es entendida como toda actividad laboral que induce a simulación o fraude cometido por los patronos o patronas, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. (p. 9)

Explica la autora en su investigación, al outsourcing como un tema actual que surge como tendencia contractual en el ámbito del derecho laboral, entendiendo la palabra outsourcing como “subcontratación” o “tercerización”; donde la empresa tiene como objetivo principal reducir sus gastos directos, basados en la contratación de servicios que no afecten la actividad principal de la misma, y de ésta manera podría evidenciarse prácticas de simulación y fraude de los derechos laborales de los trabajadores. Concordando con la investigación de la autora, las empresas que buscan realizar éstos actos lo hacen con finalidades fraudulentas, y muchas veces con el fin de desvirtuar la relación laboral que existe entre ella y los trabajadores para tratar de evadir el pago de los beneficios que por disposición expresa de ley corresponde a los mismos.

## **2.2 Bases Teóricas**

Según Arias F. (2006): “Las bases teóricas están formadas por un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (p.107)

Hablando de la Relación de Trabajo, la OIT en su Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006 Informe V; establece:

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. (p.3)

Al igual que lo establecido por la OIT como relación de trabajo, en Venezuela también se conoce la misma como una noción jurídica conformada por dos partes, una llamada empleador y otra llamada empleado, donde se crea un vínculo jurídico entre ellos que tiene por finalidad la prestación de servicios de índole laboral, los cuales serán remunerados, siendo ésta igualmente el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y extensión de los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Guerrero (1999), comenta:

Los principios del derecho constituyen la base primordial de la organización jurídica laboral. Son los fundamentos inspiradores y definitorios del sentido de las disposiciones de derecho laboral con criterio diferente de las otras disciplinas jurídicas. Algunos de estos principios sirven también de lineamientos orientadores en la interpretación de sus normas, y otros como fuentes de las mismas. (p.57)

Igualmente, concordando con el autor los principios son la base primordial de la organización jurídica laboral, por cuanto, sin éstos no se tendría una disciplina en la materia y cada trabajador y empleador actuaría de manera arbitraria y sin restricción alguna.

Ilustra el doctrinante Carballo (2008); el principio de Primacía de la Realidad:

Supone desentrañar la verdad más allá de la mera apariencia y de las formalidades que pudiere revestir un determinado acto, de lo cual se desprende que este principio no es exclusivo del derecho del Trabajo. La calificación que las partes hubieren atribuido al negocio jurídico celebrado o las manifestaciones expresadas con la intención de caracterizarlo de una determinada manera, ceden espacio ante la verdadera naturaleza de los mismos. (p.32)

En las relaciones laborales siempre deben estar presentes los principios rectores que rigen la misma, y en caso de que las partes quieran ocultar la verdad desvirtuando la realidad, prevalecerá el Principio de Primacía de la Realidad establecido en nuestra vigente legislación laboral, que como explica el autor, es aquel, que busca descubrir la verdad de los actos fraudulentos más allá de la mera apariencia y de las formalidades que pudiere revestir un determinado acto.

### **2.3 Bases Legales**

Según Villafranca D. (2002) “Las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”.

Organización Internacional del Trabajo: Convenios Internacionales suscritos por Venezuela.

**Convenio N° 88** sobre el Servicio del Empleo, 1948 (Ratificación registrada el 16-11-1964; Gaceta Oficial N° 27.516 del 14-08-1964): “Los gobiernos deben mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo, el cual debe consistir en un sistema nacional de oficinas de empleo, sujeto al control de una autoridad nacional.”

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). (Gaceta Oficial 5.453)  
promulgada el 24 de Marzo del 2000.

### **Artículo 87**

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de éste derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p.69)

### **Artículo 89**

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social. (p. 69)

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. (Gaceta Oficial Extraordinario 6.076) promulgada el 07 de Mayo del 2012.

### **Artículo 1. Objeto**

Ésta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. (p. 24)

### **Artículo 2. Normas de Orden Público**

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos. (p. 25)

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (Gaceta Oficial 37.504) promulgada el 13 de Agosto del 2002.

**Artículo 2.** “El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.” (p.3)

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Reitera el carácter imperativo de la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias ante los supuestos jurídicos que denoten la existencia de zonas grises en la prestación de servicios.

Por medio de sentencia número 0401 del 08 de abril de 2014, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (SCS/TSJ), con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa, reiteró el carácter imperativo del principio fundamental de la realidad sobre las formas o apariencias.

De ésta manera, en la sentencia antes referida, la Sala señaló que:

(...) en el ámbito del Derecho del Trabajo, las normas jurídicas son de estricto orden público y por tanto, no pueden ser relajadas en virtud del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, pues se desvirtuaría su finalidad protectora. Una de esas normas es la contenida en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, referida a la presunción laboral en toda relación que se da entre quien presta un servicio personal y quien lo reciba, en virtud de la cual, constatada la prestación de un servicio personal, corresponde a la parte que niega el carácter laboral de la misma demostrar que las condiciones de hecho en las que se desarrollaba dicha prestación excluyen la posibilidad de que sea calificada como una relación de trabajo.

En este sentido, la Sala citó en su sentencia número 350, del 31 de mayo 2013, lo siguiente:

(...) resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, pues, si las estipulaciones consignadas en el acuerdo de voluntades no corresponden a la realidad de la prestación del servicio, carecerán de valor. Éstas conclusiones son consecuencia necesaria de la naturaleza del derecho del trabajo: Si un trabajador y un patrono pudieran pactar que sus relaciones deben juzgarse como una relación de derecho civil, el derecho del trabajo dejaría de ser imperativo, pues su aplicación dependería, no de que existieran las hipótesis que le sirven de base, sino de la voluntad de las partes. (...)

(...) pues no basta la existencia de un contrato mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad, antes referidos, para desvirtuar la presunción laboral (...).

Finalmente, sobre el principio fundamental de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, la Sala concluyó que:

(...) en aplicación del principio fundamental de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias para esclarecer la verdad material de la relación jurídica que unió a las partes, no puede ser tomado como válido el argumento de la sentencia recurrida que determinó la existencia de una relación de carácter mercantil, por la

suscripción del contrato de distribución entre la empresa creada por el actor y la demandada, y que él aceptó el ofrecimiento de simular una relación mercantil pero en beneficio de sus propios intereses. En consecuencia, la decisión del ad quem, quebrantó el principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, consagrado en el artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y el artículo 9, literal c) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 89.1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Se concluye entonces de acuerdo al criterio de la Sala, que se presume la relación laboral siempre que haya una relación entre quien presta un servicio personal y quien lo reciba tal como lo establece la Ley que rige en materia laboral, por ser éstas normas de estricto orden público no podrán ser relajadas entre las partes y siempre corresponderá demostrar que carácter tenía la prestación de dicho servicio personal a quien niegue el carácter laboral; no se puede juzgar la relación de acuerdo a lo que las partes pactaron, ya que si lo consignado por las partes no se adecua a la realidad de la prestación de servicio, carecerá de valor.

En cuanto al principio fundamental de la Primacía de la Realidad frente a la Apariencia, no se puede tomar como válido el argumento de que hay la existencia de una relación mercantil por haber la suscripción de un contrato de distribución entre la empresa creada por el actor y la demandada, donde el aceptó el ofrecimiento de simular una relación mercantil pero en beneficio de sus propios intereses, ya que se estaría vulnerando éste principio antes mencionado por tratarse de ocultar la relación laboral haciéndola pasar por una relación mercantil.

#### **2.4 Definición de Términos Básicos**

Según Tamayo, M. (1998), la definición de términos básicos “es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema” (p.78)

**Apariencia:** Aspecto o parecer exterior de alguien o algo/ Verosimilitud, probabilidad/ Cosa que parece y no es.

**Ocultamiento:** Escondimiento/ Encubrimiento/ Disimulo/ Silencia; reserva de lo que se podía o debía manifestar.

**Outsourcing:** Cesación a terceros de determinadas actividades o funciones.

**Fraude:** Engaño/ Acto contrario a la verdad o a la realidad.

**Principio:** Razón/ Fundamento/ Origen/ Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte/ Máxima, normal, guía.

**Realidad:** Existencia real y efectiva de algo/ Verdad, lo que ocurre verdaderamente/ Lo que es efectivo o tiene valor práctico, en contraposición con lo ilusorio.

**Relación Laboral:** Es el simple hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación y contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral.

**Remuneración:** Dado como compensación o recompensa/ Provechoso/ En cuanto a la ventajas que cada una de las partes obtiene, compensan el sacrificio y utilidad mutuos.

**Simulación:** Alterar la verdad/ Engañar acerca de la verdadera realidad de un acto/ Hipocresía/ Disimulación.

**Trabajo:** El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza/ Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento/ Obra/ Labor/ Tarea/ Empleo, puesto/ Cargo, oficio, profesión.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo de Investigación

Es una investigación jurídica dogmática, por cuanto, tal como la define Witker (1995): “... concibe el problema Jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento factico o real que se relacione con la institución, norma Jurídica o estructura legal”. (p 59)

Así mismo la presente investigación contiene elementos de una investigación dogmática Jurídica, de carácter histórico e interpretativo.

Según, Witker (1995): “Carácter histórico: cuando hacen una evolución de una institución jurídica a la luz exclusivamente de cambios legislativos... interpretativas: cuando investigan el sentido de las expresiones del legislador (exegéticas, sistemáticas, etc.)” (p.65)

#### 3.2 Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

Para el mismo autor antes mencionado, el método: “Es el propio de los aplicadores del derecho vía exégesis, sistematización o finalidad de significado y sentido del orden normativo (lógico-deductivo). Buscan demostrar problemas y, por tanto, su hipótesis se plantea al interior de leyes, códigos, etc.” (p. 66)

La técnica usada o implementada para la investigación jurídica dogmática es esencialmente documental.

### **3.3 Fases de la Investigación**

Según Sabino (1999):

La fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación. (p. 102)

Fase I. Diagnosticar el ocultamiento de la relación laboral.

Con la siguiente fase se buscó diagnosticar y estudiar la razón del ocultamiento de la relación laboral por parte de los patronos de las empresas venezolanas.

Fase II. Describir el marco jurídico vinculado con el principio de primacía de la realidad frente a la apariencia.

En esta siguiente fase lo que se trata es de describir el marco jurídico que se encuentra vinculado con el principio de primacía de la realidad frente a la apariencia o las formas.

Fase III. Proponer alternativas para reducir el ocultamiento de la relación laboral.

En el término de esta tercera fase se busca de alguna manera proponer alternativas que ayuden a reducir el ocultamiento de las relaciones laborales.

### **3.4 Fuentes de Conocimiento Jurídico.**

En la presente investigación, las fuentes de conocimientos implementadas fueron Las Leyes que rigen la materia directa o indirectamente, la Doctrina, la Jurisprudencia y la Realidad Socio-Jurídica.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Resultados

Una vez desarrollados todos y cada uno de los objetivos trazados en la presente investigación, a continuación se presentan los resultados obtenidos, así como las respectivas conclusiones y, finalmente, las recomendaciones que se estimaron pertinentes.

Fase I: Luego de diagnosticar el ocultamiento de la relación laboral se obtuvo como resultado el siguiente: En la actualidad se ha visto como el nivel de actos fraudulentos en las empresas venezolanas asciende, puesto que los dueños de las mismas a consecuencia de la condición económica actual y la falta de insumos o materia prima, no tienen la producción necesaria para cumplir a sus trabajadores y trabajadoras con todos los beneficios establecidos en la Ley al momento de la terminación de la relación laboral, dichas razones también pueden ser razones deshonestas; a raíz de esto se ven en la penosa o maliciosa posición, según sea cada supuesto, de buscar maneras engañosas de formalizar el ocultamiento de la relación de trabajo con la finalidad de evadir las obligaciones normativas que deben ser cumplidas con sus trabajadores.

Fase II: La normativa descrita al detalle durante la investigación, denota con meridiana claridad que existe un marco jurídico vinculado con el Principio de Primacía de la Realidad frente a la apariencia, en la cual, la doctrina patria y la estructura normativa venezolana protege la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador o patrono, al punto que dicha protección lo contempla como un principio fundamental del vínculo laboral. Además de ello,

este principio se encuentra sustentado en el Derecho comparado, donde las normas tanto nacionales como internacionales afianzan y fortalecen este hecho social denominado trabajo, constituyéndose como garantes de los derechos de los trabajadores; y ante una discordancia entre lo ocurrido en el plano de los hechos establecido en el contrato y la forma establecida por los sujetos, siempre prevalecerá la realidad de los hechos, conociéndose esta prevalencia de hechos como el Principio de Realidad de la Primacía sobre las apariencias.

Por último, Fase III: La cual buscó proponer alternativas para reducir el ocultamiento de la relación laboral, se obtuvo como resultado que afortunadamente el trabajador cuenta con una protección muy amplia enmarcada en nuestra legislación laboral, amén que la doctrina y la jurisprudencia patria e internacional, frente a las dudas o situaciones conocidas como zonas grises, han establecido pautas para dilucidar cualquier duda al respecto y, de hecho, ya existen jurisprudencias patrias en las cuales plantean el denominado “test laboral”, a través de la cual se procede a verificar si en el mismo se cumple con todos y cada uno de los aspectos en él planteado y de esta forma determinar con precisión si el vínculo es de naturaleza laboral o no y cuando se presentan estos casos, se puede activar la vía judicial para que, en caso de violentarse los principios que rigen la relación laboral, se le restablezca el derecho infringido.

## **4.2 Conclusiones**

El trabajo es un derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación, por lo tanto en la presente investigación se concluye de la siguiente manera:

Fase I: Una vez diagnosticado el ocultamiento de la relación laboral tenemos como conclusión que éste no es un problema visto solo a nivel Nacional, también algunos trabajadores se ven afectados a nivel Internacional (en países Latinoamericanos), y es notoria de la misma manera la problemática que presentan los trabajadores en cuanto a la intención del patrono de ocultar las relaciones laborales con el supuesto fin de evadir las obligaciones que tienen con los mismos a raíz de dicha relación; en estos casos de ocultamiento, los trabajadores cuentan con medios legales para hacer que los Estados sean garantes de la prevalencia en la integridad normativa y Constitucional ante estas vulneraciones, debido a que los mismos tienen la obligación de proteger, respetar y hacer cumplir derechos y principios con los que cuenta el trabajador.

Fase II: Una vez descrito el marco jurídico vinculado con el Principio de Primacía de la Realidad frente a la apariencia, se concluyó que tanto en la legislación extranjera como en la nacional los trabajadores y trabajadoras tienen extensa protección en caso de incumplimiento de estos principios rectores, los cuales son la base para formar una relación de trabajo y permiten a los mismos tener una seguridad jurídica en cuanto a los actos realizados por sus patronos.

Finalmente, en la Fase III: Donde se buscó proponer alternativas para reducir el ocultamiento de la relación laboral, se concluye en que afortunadamente la protección a los trabajadores y trabajadoras es muy amplia y con base en el marco jurídico laboral concordado con los Principios laborales y Constitucionales los mismos en calidad de débiles jurídicos, al ver sus derechos afectados y vulnerados pueden acudir ante la autoridad competente para que ésta haga valer dichos derechos que están siendo violentados por parte de sus patronos, y de esta manera, el mismo cumpla con los beneficios establecidos en la normativa laboral que favorecen al trabajador e imponer las sanciones legales correspondientes.

### **4.3 Recomendaciones**

A los Trabajadores: Se propone realizar programas empresariales por medio de los sindicatos o coalición de trabajadores para favorecer la condición del empleado impartiendo charlas donde se asesore y se informe al trabajador sobre los principios y derechos irrenunciables que tiene dentro de la relación laboral, permitiendo a los mismos ser defensores de los derechos y principios que los favorecen teniendo conocimiento más profundo de ellos, de acuerdo a la legislación laboral venezolana, y de esta manera disminuir la vulneración de la Ley y de sus preceptos.

Se sugiere a los patronos buscar asesorías jurídicas adecuadas, basadas en la normativa legal vigente, a fin de buscar alternativas reales y viables que permitan satisfacer los derechos de los trabajadores y evitar el impacto en las estructuras de costos de las entidades de trabajo o empresas, cumpliendo así un principio denominado “ganar-ganar”; de esta manera se evita el ocultamiento de la relación de trabajo con propuestas que van en contra de los principios del ordenamiento jurídico laboral, y se alejan las sanciones altamente onerosas que, ciertamente y de manera significativa, impactarían en sus estructuras financieras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarez, A. (2006). **Elementos Característicos de la Relación laboral en la Legislación laboral Venezolana**. Universidad Católica Andrés Bello. Barquisimeto, Lara.

Aranguren, W. (2010). **Violación a la normativa laboral en Venezuela: Un análisis desde los servicios de inspección del trabajo**. Artículos de revista, Gaceta Laboral. Vol. 16, N° 2, Mayo – Agosto. Disponible [en línea]: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972010000200003](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972010000200003) (consultada: Septiembre 2017)

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Introducción a la metodología científica. (6ª ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, A. (2006). Metodología: **Diseño y desarrollo del proceso de Investigación**, España: Editorial Spersing.

Carballo, C. (2008) **Derecho laboral Venezolano**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.453**. Promulgada Marzo 24. Caracas, Venezuela.

Diccionario **Jurídico elemental** (2008). 19ª Edición, Buenos Aires, Argentina.

Díaz, J. (2012). **El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública**. Serie Documentos de Investigación en Derecho No. 13 Primera edición: Noviembre. Disponible [en línea]: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/90/ET2012007.pdf;jsessionid=819E135E1A581170F7C8F3FE69BE8A62?sequence=1> (consultada: Septiembre 2017)

Estraño, A. (1997). **Guía Práctica para la Elaboración de una Investigación Jurídica**. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay, Venezuela.

Guerrero, G. (1999). **Principios Fundamentales del derecho al trabajo**. Santa Fe de Bogotá: Editorial Leyer.

Lengua española. (2003). **Larousse, diccionario básico**. México: México.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial Extraordinario 6.076**, promulgada Mayo 07. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). **Gaceta Oficial 37.504**, promulgada Agosto 13. Caracas, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): **Convenios Internacionales suscritos por Venezuela**. Disponible [en línea]:

[http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_news/sintesis\\_de\\_los\\_convenios\\_internacionales.html](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/sintesis_de_los_convenios_internacionales.html).

(consulta: Septiembre 2017)

Organización Internacional del Trabajo (2006): **Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006 Informe V** (1) La relación de trabajo Quinto punto del orden del día Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Parra, Y. (2014), Abogada, egresada de la Universidad José Antonio Páez, Carabobo; realizo una investigación llamada: **“Simulación o fraude de los patronos, mediante el outsourcing para el desconocimiento de la LOTTT”**. Disponible [en línea]: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/yudelys-parra.pdf> (consultada: Septiembre 2017)

Perroni, G. (2016). **Un 23 de julio del año 1928 fue promulgada la Primera Ley del Trabajo en Venezuela**. Primicias 24. Disponible [en línea]: <http://www.primicias24.com/tal-dia-como-hoy/un-23-de-julio-del-ano-1928-fue-promulgada-la-primera-ley-del-trabajo-en-venezuela/>

Tribunal Supremo de Justicia: **Sala de Casación Social**. Disponible [en línea]: <http://www.tsj.gob.ve/> (consulta: Septiembre 2017)

Witker, J. (1995). **La Investigación Jurídica**. Editorial McGraw-Hill. DF, México.