

# VENEZUELA

## Resumen

El trabajo analiza las diversas modalidades de prestación de servicios que prevé la legislación venezolana, tomando como punto de partida la referencia normativa para después analizar como se prestan los servicios personales dentro de un **mercado laboral** muy **segmentado** y con la presencia de amplias capas de **trabajadores** absolutamente **desprotegidos**.

En Venezuela, los intentos de aplicar medidas de ajuste económico, que se iniciaron en 1989, han producido un aumento considerable de la **desigualdad social** y una **profundización** de la segmentación del mercado de trabajo. En 1999, el país vive un profundo proceso de recesión que ha llevado la tasa de desempleo abierto a cifras cercana al 20% , según mediciones no oficiales.

La **prestación de servicios subordinada** es el **centro** de la **legislación laboral** del país. Por ello, el concepto subordinación es clave para determinar el ámbito de aplicación de la ley laboral. En especial, este concepto permite desenmascarar las formas encubiertas de relaciones de trabajo. En el país, se han consolidado desde hace tiempo una serie de prácticas creadas con la finalidad de evadir totalmente la aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las más comunes son obligar a los trabajadores a celebrar contratos mercantiles o civiles para la prestación de servicios. El **encubrimiento de la relación de trabajo no es una práctica mayoritaria** en el país, pero ha aumentado considerablemente en los últimos años. Existen sectores, como transporte aéreo y transporte de alimentos y bebidas, que contratan a gran parte de su personal bajo relaciones encubiertas. En las líneas aéreas nacionales todo el personal de vuelo presta sus servicios bajo modalidades de fraude a la ley laboral.

La **externalización del proceso productivo** ha llevado a un **aumento** de las relaciones jurídicas en las cuales el trabajador que presta sus servicios al empleador a través de tercero. Las **relaciones triangulares o tetraangulares** son consecuencia de la diversificación y segmentación del mercado del trabajo y no responden necesariamente a mecanismos de fraude laboral, pero sí, en buena parte de los casos, a la búsqueda de **reducción de costos laborales**. El traslado del trabajador desde la empresa matriz hacia pequeñas empresas, que se hacen cargo de parte del proceso productivo que antes realizaba la primera, ha tenido como consecuencia una **desmejora en las condiciones de trabajo**, ya que normalmente el trabajador pierde una parte importante de los beneficios que disfrutaba en la empresa matriz. La externalización ha afectado las relaciones colectivas de trabajo, pues en el país predominan los sindicatos y la negociación colectiva por empresa. El trabajador al salir de la empresa queda excluido del sindicato y del contrato colectivo, a pesar de que existen disposiciones que obligan en ciertos casos a equipar las condiciones de trabajo entre la contratante y contratista.

El **trabajo independiente** es muy **heterogéneo** y **vasto** y está sometido a variados regímenes jurídico, lo que impide su tratamiento unitario. Amplios sectores de trabajadores independientes se desempeñan en el sector informal de la economía y su prestación de servicio se desarrolla al margen de cualquier **noción de juridicidad**. El sector de trabajadores independiente ha crecido en la última década, pero concentrándose en el sector informal de la economía. Este año, por primera vez, presentó un decrecimiento cercano a un punto, lo que podría relacionarse con las dificultades que empieza a presentar el sector informal para absorber la mano de obra que no encuentra cabida en el sector formal de la economía. Los trabajadores independientes deben ser protegidos a través de los sistemas de seguridad social, pues técnicamente el Derecho del Trabajo no es una herramienta idónea para hacerlo. En el país, se han desarrollado varias experiencias de sistemas alternativos de seguridad social impulsados por organizaciones de trabajadores independientes.

La situación de los **trabajadores autónomos con dependencia económica** expresión que se ha usado para referirse a los **trabajadores independientes-dependientes** no es diferente de la de los trabajadores independientes, aunque en algunas ocasiones esta modalidad puede encubrir una relación de trabajo. Este tipo de trabajadores que depende económicamente fundamentalmente de un cliente es

muy vulnerable y podría pensarse que el **beneficiario del trabajo del autónomo contribuya con algún aporte a la seguridad social del primero.**

Finalmente se presentan varios casos de relaciones encubiertas o triangulares con la finalidad de informar sobre las modalidades más usadas en el país, ya sea para incumplir el régimen laboral o para externalizar parte del proceso productivo.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
CARACTERISTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO	2
EMPLEO Y CATEGORIAS OCUPACIONALES	3
COMPORTAMIENTO DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	3
<b>I- TRABAJO DEPENDIENTE</b>	<b>4</b>
1.- NOCION LEGAL DE LA RELACION DE TRABAJO.	4
2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.	4
3.- CONCEPTO LEGAL DE PATRONO.	5
4.- CONCEPTO DE TRABAJADOR Y SUS DISTINTAS CLASES.	5
5.- IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE SUBORDINACION.	6
6.-NOCION DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL DE LA SUBORDINACION.	6
7.- LA PRESUNCION DE LA RELACION DE TRABAJO.	8
8.- EL ENCUBRIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	9
9.- PRINCIPALES PRACTICAS DE ENCUBRIMIENTO.	10
10.- EVOLUCION CUANTITATIVA DEL ENCUBRIMIENTO.	10
11.- TENDENCIAS HACIA LA DESPROTECCION DE LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA.	11
<i>A. Ausencia de normas protectoras.</i>	11
<i>B. Las condiciones de empleo y remuneración.</i>	11
<i>C. Las condiciones de higiene y seguridad.</i>	12
<i>D. La seguridad social.</i>	12
<i>E. La libertad sindical.</i>	12
12.- MECANISMOS DE DEFENSA DEL TRABAJADOR PARA LOGRAR LA APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL A LAS RELACIONES ENCUBIERTAS.	12
13.- ACCESO A LA JUSTICIA.	14
14.- POSIBLES SOLUCIONES PARA ENFRENTAR EL PROBLEMA DE LAS RELACIONES ENCUBIERTAS.	16
<b>II. RELACIONES TRIANGULARES</b>	<b>17</b>
15.- NOCION DE RELACIONES TRIANGULARES.	17
16.- CONTRATOS DE OBRAS PROPIAMENTE DICHOS.	17
17.- CONTRATOS DE OBRA PARA LA EJECUCION DE PARTES.	18
18.- CONTRATOS DE OBRA PARA LA ELABORACION DE PRODUCTOS.	18
19.- CONTRATOS DE SERVICIOS.	18
20.- CONTRATACION DE PERSONAL A TRAVES DE INTERMEDIARIOS.	18
21.- CONTRATACION A TRAVES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.	18
22.- EXTENSION DE LAS RELACIONES TRIANGULARES EN VENEZUELA.	19
23.- LOS CONTRATISTAS EN LA INDUSTRIA PETROLERA.	19
24.- LOS CONTRATISTAS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.	19
25.- LOS CONTRATOS DE OBRA COMO NUEVA ESTRATEGIA.	20
26.- EL CASO DE LA INDUSTRIA DEL PLASTICO.	20
27.- EL CASO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ.	20
28.- LOS CASOS DERIVADOS DE LA PRIVATIZACION.	21
29.- LA CONTRATACION POR INTERMEDIARIOS.	21
30.- LOS TRABAJADORES EN RELACIONES TRIANGULARES COMO SUJETOS DE LA TUTELA GENERAL OTORGADA A LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS.	21

31.- TUTELA ESPECIFICA A TRABAJADORES EN RELACIONES TRIANGULARES.	22
32.- CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.	22
33.- CONCEPTO DE CONTRATISTA.	22
34.- DIFERENCIA ENTRE INTERMEDIARIO Y CONTRATISTA.	22
35.- CONCEPTO DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.	23
36.- TUTELA ESPECIFICA PARA EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR INTERMEDIARIOS.	23
37.- TUTELA ESPECIFICA PARA EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR CONTRATISTAS.	23
38.- TUTELA ESPECIFICA PARA EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.	24
40.- EFECTOS DE LAS RELACIONES TRIANGULARES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	25
<i>a) Las condiciones de empleo y remuneración</i>	25
<i>b) las condiciones de higiene y seguridad</i>	25
<i>c) la seguridad social</i>	26
<i>d) la libertad sindical</i>	26
<i>e) la negociación colectiva</i>	26
41.- DOS ESPECIALISIMOS CASOS DE RELACIONES TRIANGULARES.	26
<b>III. TRABAJO INDEPENDIENTE   27</b>	
42. EL TRABAJO INDEPENDIENTE EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA.	27
43. MODALIDADES DEL TRABAJO INDEPENDIENTE.	28
<i>A. Contratistas que celebran contratos civiles para la ejecución de obras en beneficio de una empresa propietaria o de un particular.</i>	28
<i>B. Artesanos que trabajan autónomamente en su propio taller o a domicilio</i>	29
<i>C. Profesionales que ejercen liberalmente su profesión</i>	29
<i>D. Pequeños comerciantes</i>	29
<i>E. Prestadores autónomos de servicios</i>	29
44.- TENDENCIAS	30
45.- CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES	30
<i>a). Condiciones de empleo y remuneración</i>	30
<i>b). Las condiciones de higiene y seguridad</i>	31
<i>c). La seguridad social</i>	31
<i>d). Libertad sindical</i>	33
<i>e). negociación colectiva</i>	33
<i>f). acceso a la justicia</i>	33
46.- LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES.	34
<b>IV. TRABAJADORES AUTONOMOS CON DEPENDENCIA ECONOMICA   35</b>	
47. LA NOCIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DEPENDENCIA ECONÓMICA	35
48.- LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DEPENDENCIA ECONÓMICA	35
<b>V. CASOS       36</b>	
49.- VENDEDORES DE BEBIDAS Y OTROS ALIMENTOS DE DISTRIBUCIÓN MASIVA.	36
50.- PILOTOS Y PERSONAL DE CABINA DEL TRANSPORTE AEREO.	37
51.- CONDUCTORES DE CAMION EN EMPRESAS DE TRANSPORTE.	38
52. TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.	38
53.- VENDEDORAS DE PERFUMES EN ALMACENES POR DEPARTAMENTO.	39
<b>VI. CONCLUSIONES   39</b>	
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	
<b>ANEXOS:</b>	
NUMERO UNO: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL	
NUMERO DOS: ALGUNAS ESTADISTICAS SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA EN VENEZUELA	

NUMERO TRES: JURISPRUDENCIA SOBRE FRAUDE A LA LEY



## INTRODUCCIÓN \*

Para poder comprender el estado actual del mercado de trabajo en Venezuela es indispensable pasearse, muy rápidamente, por lo que ha sido su desenvolvimiento económico en la década, ya que el país ha atravesado por significativas coyunturas bajo el signo de la inestabilidad política y macroeconómica. Los hitos más importantes del período han sido la puesta en práctica de dos programas de políticas de ajuste, inscritas ambas dentro de las exigencias crediticias del FMI y precedidas por graves desequilibrios macroeconómicos, expresados en la disminución de las reservas y en el incremento de la deuda pública externa y del déficit fiscal.

El primer intento de ajuste tuvo lugar en 1989, a partir del cual se produjo la apertura comercial, la devaluación de la moneda, la liberación de las tasas de interés, la reducción drástica de los controles y subsidios, y el inicio de la privatización o reestructuración de las empresas estatales. La aplicación de la política de ajuste provocó en el primer año una fuerte contracción económica, con una caída del PIB en un 8,65%, un aumento de la inflación hasta llegar al 84,46% y un desempleo del 10,4%. Pero el dato más revelador es que la pobreza extrema pasó de 15% en 1988 a 30,1% en 1989. Si bien las medidas tomadas permitirían el incremento de las exportaciones no tradicionales y desde finales del año noventa la economía retomarí­a su crecimiento por un lapso de dos años (alcanzando en 1992 un índice de crecimiento de más del 6%), tal crecimiento sería de muy corta duración y a partir de 1993 comienza un agudo proceso de estancamiento y recesión.

El malestar social generado por la situación económica tuvo múltiples expresiones: desde sus antecedentes con los levantamientos populares de 1989, pasó por muy numerosos conflictos laborales y sociales, hasta llegar a los dos intentos de golpes de estado en 1992. Este período terminaría con la destitución del Presidente de la República por acusaciones de malversación y el establecimiento de un interinato por seis meses, hasta la elección del nuevo presidente a finales de 1993.

El segundo ajuste económico de la década se inició después de un intento fracasado de poner en práctica una política heterodoxa, la cual estuvo atravesada por una fuerte crisis financiera que provocó el incremento de la inflación, la fuga de capitales, la profundización de la recesión y la caída de la inversión pública. Esta crisis condujo a una fuerte caída en la actividad económica privada, viéndose muy afectados sectores como el de la construcción, por la paralización de las obras públicas de infraestructura y la suspensión del financiamiento bancario, las pequeñas y medianas empresas - lo que favoreció un proceso de fusiones que profundizó la concentración del capital- e incluso ciertas importantes empresas, que a causa de la crisis fueron vendidas y adquiridas por el capital extranjero, produciéndose un importante proceso de desnacionalización en ciertos sectores como el de cementos.

El segundo intento de ajuste, iniciado a comienzos de 1996, se pone en marcha con la finalidad de solventar los desequilibrios macroeconómicos y recuperar el crecimiento. Las medidas más importantes fueron: la eliminación del control de cambios (iniciado dos años antes) la devaluación de la moneda, la racionalización del gasto público, la liberación de las tasas de interés, la eliminación de los controles de precios y servicios, y el reinicio de la política de privatizaciones,

Las consecuencias inmediatas de estas medidas fueron nuevamente la contracción económica en casi todos los sectores de la economía (en particular en comercio, manufactura y construcción) y la caída de la demanda interna en medio de un fuerte incremento de la inflación, la cual llegó a superar el 100%. La actividad petrolera fue la única que mantuvo un ritmo expansivo,

---

\* La introducción de este informe fue realizada por Consuelo Iranzo, investigadora del CENDES de la Universidad Central de Venezuela. El soporte estadístico fue construido por Thanali Patruyo de la misma institución.

umentando su peso dentro del PIB al pasar del 22,5% en 1990 al 26,9 % en 1996, mientras que los bienes transables que representaban el 23,1 disminuyeron al 22,2% y los bienes no transables de 54,4% a 50,9% (Cartaya, 1998). No obstante, tal como había ocurrido con la primera política de ajuste, al año siguiente, en 1997, se recupera la economía y la actividad económica registra un crecimiento significativo (5,1%), *Apuntado por el dinamismo del sector petrolero y la no menos importante recuperación de la actividad no petrolera, donde despuntó la desplegada por el sector privado* (BCV, 1997:59).

Pero esta recuperación económica fue también de muy corta duración, pues la abrupta caída de los precios del petróleo (en una economía altamente dependiente de la renta petrolera) y la crisis asiática dieron al traste con todas las proyecciones de mejoramiento, y el resultado fue una nueva recesión económica a partir de 1998. A los factores económicos se sumaron, a partir de mediados de ese año, la incertidumbre política generada durante la campaña electoral para elegir a los miembros del Congreso y al Presidente de la República e, inmediatamente después, el triunfo del candidato de la oposición. Este se convirtió en una amenaza para el sector privado al prometer cambiar las reglas de juego que han guiado el funcionamiento económico en los últimos años. Aún cuando ello no ha tenido lugar, la situación de parálisis de la acción gubernamental (sólo se ha ejecutado un 13% del presupuesto) y la incertidumbre ocasionada por las medidas que podría tomar la Asamblea Constituyente, recién electa y sobre la cual el Presidente actual ha colocado grandes expectativas, han contribuido a profundizar la recesión económica.

La consecuencia lógica de la prolongación de un cuadro de esta naturaleza ha sido el empobrecimiento de la población. Utilizando el método de la línea de pobreza, que parte del dato de personas y hogares, y el valor monetario de la canasta básica elaborada por la OCEI<sup>1</sup> como referencia normativa, se concluye que para finales de 1997, el 36,8% del total de la población se encontraba en situación de pobreza extrema, es decir, que su ingreso medio familiar per cápita no cubría el costo de la canasta alimentaria. Si a ello se le suma el 24,7% que representaba el estrato de pobreza moderada, cuyo ingreso cubre el costo de dos canastas alimentarias, el total de la pobreza, que en 1990 era de 41,5% ascendió al 61,5% de la población en 1997, es decir a 14 millones de personas (Bethancourt, 1998).

Otros datos que nos pueden dar una imagen de la dimensión del problema son los relativos al desempleo y a los salarios. En cuanto al desempleo abierto, su nivel más bajo lo tuvo en 1993 cuando fue de un 6,3% y el más alto lo tiene en la actualidad, cuando, de acuerdo a las últimas cifras de la OCEI, alcanzó el 15,3%. Otras fuentes no oficiales lo calculan en el 17,4% (Dataanálisis) y en el 20,4% (Cenda y CTV). En lo relativo a los salarios, la progresiva caída del salario real ha sido un proceso observado desde comienzos de los años ochenta, pero solamente en relación con el año 1990, el salario promedio es en la actualidad inferior en más de un 50%, siendo su caída en forma más pronunciada en el en el sector informal y en el sector de las actividades transables no petroleras.

Las políticas sociales implementadas a lo largo de la década, caracterizadas por su carácter asistencialista, han resultado totalmente insuficientes para la gravedad de la situación e incapaces para atacar en alguna medida el problema estructural de la pobreza.

## **Características de la fuerza de trabajo**

Para el primer trimestre de 1999 la fuerza de trabajo estaba constituida por un total de 10.256.819 personas. Desde antes de la década de los noventa se venía experimentado en Venezuela un rápido crecimiento de la población económicamente activa por la

---

<sup>1</sup> Todos los datos, excepto cuando se señale otra fuente, provienen de la Encuesta de Hogares por Muestreo de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI).



conjugación de dos factores: el aumento de la población en edad de trabajar, y el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Lo primero es consecuencia de la disminución de las tasas de natalidad y mortalidad, como efecto de lo cual ha disminuido la proporción representada por los jóvenes entre 15 y 18 años en el mercado laboral, así como la de los menores de 15 años dentro del conjunto de la población. No obstante, respecto a éstos últimos, es importante anotar que paralelamente a ello está ocurriendo una incorporación más temprana de los jóvenes en edad escolar al mercado de trabajo, ya que la agudización de la pobreza está obligando a que más personas del núcleo familiar se incorporen a trabajar para intentar satisfacer las necesidades de éste; de allí que la proporción de ocupados entre 10 y 14 años se haya incrementado entre 1995 y 1998 en un 19,25%.

También como consecuencia de la agudización de la situación de pobreza, se ha producido un incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, lo cual, si bien es normal como producto del proceso de urbanización e industrialización, ha sido muy pronunciado por efecto de la disminución del ingreso real. De manera tal, que dicho incremento fue, en el período 1990-98, de un 60,28%, mientras que el de los hombres fue de 28,41% en ese mismo lapso. Pero la feminización de la fuerza de trabajo no ha tenido una correspondencia positiva en relación con la ocupación pues, en primer lugar, el índice de desocupación más alto por género es el femenino, el cual alcanzó en el primer trimestre de 1999 el 18,9% frente al 13,6 de los hombres. Peor aún es la situación de las mujeres jóvenes, cuya tasa de desocupación está en el 33,9% y, la de las mujeres jóvenes pobres, que es tres veces la tasa de desempleo abierto. *Esta cantidad de personas del sexo femenino pertenece a un nivel de exclusión que combina la pobreza y la situación laboral, es decir, representa una magnitud de la exclusión social, económica y laboral* (Bethencourt, 1998:45). En segundo lugar, el tipo de trabajo al cual han accedido mayoritariamente las mujeres ha sido el de más baja remuneración, como es el de comercio y los servicios, el cual ha sido a su vez el sector donde se observa un mayor deterioro del salario real en la década. Esto también explica que mientras el salario nominal de los hombres mejoró respecto a 1990 en un 108%, el de las mujeres tan sólo lo hizo en un 82,6% (Cartaya, 1998). La masculinización del sector manufacturero se está viendo reforzada con la introducción de nuevas tecnologías en áreas de trabajo femenino, pues, de acuerdo a los estudios realizados, en vez de reentrenar a las mujeres para capacitarlas en el manejo de los nuevos equipos, se tiende a sustituirlas por mano de obra masculina (Iranzo, 1999).

El otro estrato más perjudicado es el de los jóvenes (30% de la fuerza de trabajo en el primer trimestre de 1999), cuya tasa de desocupación es de 27,3%. Pero, el dato más grave respecto a la juventud es, más allá de las estadísticas, el proceso de deterioro cultural observado como consecuencia, ya sea de la interrupción de su educación formal a causa de la situación económica o las deficiencias que vive la educación básica en nuestro país. Esto se expresa en la escasez de competencias para el trabajo, tal como lo reportan responsables de centros de inserción para el trabajo<sup>2</sup>. La irreverencia frente a las normas, la carencia de conocimientos básicos, la poca internalización de valores tales como el trabajo, el sentido de orden, la responsabilidad, la ética, son los rasgos más críticos que presentan los jóvenes pobres, especialmente aquellos excluidos del sistema educativo y sometidos a prolongadas situaciones de desocupación que habitan en los barrios de las principales ciudades del país. Tales

---

<sup>2</sup> Conversación con Miguel Rosales, director del EFIP.

rasgos profundizan su situación de exclusión.

En lo relativo al nivel educativo de la fuerza de trabajo, para el primer trimestre de 1999, los analfabetos corresponden solamente al 5,4%, pero la mayoría de la fuerza de trabajo, el 55,7%, posee hasta el nivel de formación básica. No obstante, en relación con 1990 se observa una evolución positiva, ya que para ese año el analfabetismo representaba el 6,9% de la fuerza de trabajo y los que tenían el nivel de la básica el 61,4%, creciendo en contrapartida, durante la década, el porcentaje de los que han completado la media, diversificada y profesional (pasando del 17,8% en 1990 al 21,6% en 1999) y los que poseen educación superior (12,3% en 1990 y 16,3 en 1999).

## **Empleo y categorías ocupacionales**

Desde 1983 ha venido disminuyendo la proporción de empleados y obreros del sector público, los cuales han pasado de representar el 29,9% del total de la fuerza de trabajo ocupada en aquel año, al 16% que representan en el 1er. trimestre de 1999; sin embargo, hay que indicar que esta cifra presentó una reducción constante hasta 1993, momento a partir del cual ha oscilado entre 17,6% (2° semestre de 1995) y 15,6% (2° semestre de 1998). La categoría de los asalariados privados ha presentado también una reducción al pasar de 46,2% en 1990 a 44,3% en el 1er. Trimestre de 1999. La única categoría que se ha incrementado ha sido la de los trabajadores por cuenta propia, los cuales, de representar el 23,5% en 1990, pasaron a ser el 32% de la población ocupada en el 1er. Trimestre de 1999.

A lo largo de la década se observa una relación directa entre el crecimiento de la desocupación y el crecimiento del trabajo en el sector informal<sup>3</sup>, el cual viene a representar la salida inmediata para la obtención de ingresos; es decir, el sector informal aumenta o decrece de acuerdo a la dinámica general de la economía. Esto se puede observar claramente comparando los indicadores de los años 1993 y los de la actualidad. Entre 1990 y 1993 se produjo un marcado descenso de la tasa de desocupación la cual pasó de 10,4% a 6,4%, lo que se correspondió con una reactivación del empleo en todas las ramas, pero sobre todo en la industria manufacturera y en la construcción (por las causas señaladas al inicio). Esto se corresponde con un incremento del sector formal de la economía, el cual tiene su peso más alto en 1992 cuando llega a emplear el 60% de la fuerza de trabajo. En cambio, en los años subsiguientes se observa la tendencia contraria, es decir, un aumento de la desocupación y como correlato, un incremento del peso del sector informal. La tasa de desocupación comienza a crecer desde 1993 hasta al alcanzar el 15,3% actual (primer semestre de 1999) y las actividades informales pasan de representar el 39,9% en ese año al 51% en el primer semestre de 1999. No obstante, el sector informal tiene también una capacidad limitada, por lo que no puede absorber un desempleo que está aumentando, aspecto que retomaremos en el capítulo III del presente informe.

## **Comportamiento de las ramas de actividad económica**

---

<sup>3</sup> Trabajadores por cuenta propia y ocupados en empresas de menos de 5 trabajadores

En el caso venezolano, la industria manufacturera ha sido tradicionalmente un sector poco empleador, con muy escasa capacidad estructural de crecimiento. Según los datos de la OCEI<sup>4</sup>, el empleo manufacturero era para 1992 (que fue el momento de mayor crecimiento del PIB durante la década) de 1.131.646 personas y para el 1er trimestre de 1999 de 1.161.092, por lo que la tasa de crecimiento fue tan sólo del 2,7%.

A raíz de la apertura económica se motorizaron ciertos cambios en la grandes empresas de la industria manufacturera, y en cierta medida ello favoreció la expansión de las exportaciones a comienzos de la década. No obstante, a los desequilibrios macroeconómicos manifestados posteriormente y a los efectos de los factores mencionados al inicio de esta introducción. hay que añadir el bajo nivel de competitividad de la mayoría de las empresas venezolanas y su correspondiente incapacidad para enfrentar el incremento en las exportaciones y la caída en el consumo de la población. La respuesta más común a la reestructuración económica ha sido, antes que la reconversión productiva, la reducción de los costos de mano de obra por diferentes vías. Uno de los fenómenos observados ha sido el aumento de la contratación por tiempo determinado, eventual o a destajo y la externalización de ciertas áreas de producción o servicios para su subcontratación a terceros, lo que si bien pueden estar teóricamente apoyados en la búsqueda de una mayor eficiencia productiva, tienen en la práctica rasgos que denotan un claro objetivo de reducción de costos laborales.

Por ausencia de indicadores al respecto, nos resulta muy difícil dar datos recientes y precisos sobre el grado de difusión de las formas de contratación mencionadas pero a lo largo de este informe iremos aportando información que ofrecerá una imagen del fenómeno. Pero en lo que respecta a la industria manufacturera podemos adelantar que, de acuerdo a lo declarado por las empresas<sup>5</sup>, el peso económico que tales contrataciones tienen dentro del conjunto de las remuneraciones pasó de ser un 1,2% en 1994 a 3,2% en 1997. Es decir, que si bien representan todavía un porcentaje muy pequeño, está en crecimiento. Distinguiendo los costos relativos al personal contratado directamente de los referidos a los contratados a través de terceros, la única rama que hizo mayores derogaciones a los segundos es la fabricación de productos químicos y derivados de la industria petrolera, con excepción de la rama de fabricación de papel imprenta e editoriales, que lo reporta también para el año 1995. En las ramas donde ha crecido mayormente el porcentaje de los costos dirigido a estos tipos de contratación son la industria textil (de 0,6% a 5,6%) y la fabricación de metales no metálicos, exceptuando el petróleo y el carbón (de 0,6% a 4,9%).

En lo que respecta a la ocupación en el conjunto de las ramas económicas, en el último año (98-99), la disminución del empleo público se ha dado con mayor fuerza en el sector de la industria manufacturera y en el de comercio restaurantes y hoteles. En el caso del sector privado, las mayores reducciones se han producido, además de en la industria manufacturera, en los servicios sociales y comunales, y en transporte almacenamiento y comunicaciones.

La tasa de desocupación más alta para el 1er. Trimestre de 1999 es la de actividades no bien especificadas y no declaradas, la cual tuvo la extraordinaria crecimiento de un 97,6% entre el 1er trimestre de 1998 y el 1er trimestre de 1999 (pasando de 33.752 a 353.385 personas). Le sigue la industria de la construcción, la cual alcanza en el 1er trimestre de 1999 una tasa de desocupación del 22,8%, seguida por electricidad gas y agua, y la industria manufacturera (13,2 y 13,1% respectivamente) y por el sector de establecimientos financieros, seguros e inmuebles, y comercio, restaurantes y hoteles (12,1% y 11,1% respectivamente).

Para finalizar, lo más importante de señalar es que se observa un peso creciente de las actividades no transables sobre las transables no petroleras: la rama de actividad que ha tenido una mayor tasa de crecimiento en la década ha sido la de los establecimientos financieros, seguros y bienes inmuebles: 30% (12,4% entre 1992 y 1999).

A continuación vamos a ir desglosando las diversas modalidades de prestación de servicios,

---

<sup>4</sup> Los cuales incluyen en el total de empresas a las de menos de 5 trabajadores.

<sup>5</sup> Datos provenientes de la Encuesta Industrial de la OCEI

determinando el régimen jurídico aplicable a cada una y analizando en cada caso en particular los grados de protección laboral y social que poseen esos trabajadores.

## I.- TRABAJO DEPENDIENTE

### 1.- NOCION LEGAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad fundamental la de prestar protección a aquellas personas (trabajadores) que en el marco de una relación de trabajo y en condiciones de desigualdad económica prestan sus servicios a otras personas (empleadores o patronos), de quienes dependen jurídicamente y quienes le pagan una remuneración. Planteadas así las cosas resulta muy importante determinar el concepto legal de relación de trabajo, ya que ello implica, al mismo tiempo, precisar el ámbito de aplicación de la legislación laboral. La ley Orgánica del Trabajo no define expresamente la relación de trabajo, pero algunos de sus artículos permiten elaborar una noción legal de la misma<sup>6</sup>. Así, puede considerarse que la relación de trabajo es *el vínculo que existe entre quien presta un servicio en forma personal, por cuenta ajena de manera subordinada y aquél que lo recibe*. La relación de trabajo, dadas las características de desigualdad económica, política y social en que se desarrolla, es objeto de tutela por parte del Estado. Así, lo establece la Constitución Nacional<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> En Venezuela, los artículos 65, 66 y 67 de la Ley Orgánica del Trabajo dicen:

"**ARTICULO 65.** - Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral."

"**ARTICULO 66.** - La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada."

"**ARTICULO 67.** - El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración."

<sup>7</sup> La Constitución Nacional de 1961 señala:

## 2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

La doctrina y la jurisprudencia coinciden reiteradamente en determinar que para que exista una relación de trabajo lo importante no es la existencia formal de un contrato, sino que en la práctica se produzcan los supuestos que dan lugar a la misma: **prestación de servicios, subordinación y remuneración**. Al ocurrir en los hechos estos tres supuestos, se debe considerar que existe una relación de trabajo sujeta a la legislación laboral, aún en el evento de que las partes hayan suscrito un contrato de naturaleza civil o mercantil, evento al cual nos referiremos más adelante al analizar los casos de fraude a la legislación laboral, es decir de encubrimiento de relaciones laborales.

## 3.- CONCEPTO LEGAL DE PATRONO.

En Venezuela, la legislación establece definiciones de quienes son los sujetos que actúan en la relación de trabajo. Así, el artículo 49 LOT, define al patrono en los siguientes términos:

---

**ARTICULO 85.-** El Trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.

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

Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos."

#### **4.- CONCEPTO DE TRABAJADOR Y SUS DISTINTAS CLASES.**

El trabajador es una de las partes de la relación de trabajo: *es quien presta sus servicios personales por cuenta de un patrono y bajo su dependencia*. La Ley Orgánica del Trabajo define al trabajador y distingue sus diversas clases<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Así, los artículos 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 48 establecen las siguientes definiciones:  
"**ARTICULO 39.**- Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada."

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

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

"**ARTICULO 43.**- Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.

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

"**ARTICULO 44.**- Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor."

"**ARTICULO 45.**- Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el

---

conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores."

"**ARTICULO 46.**- Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes."

"**ARTICULO 47.**- La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono."

"**ARTICULO 48.**- La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador."

## 5.- IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE SUBORDINACION.

Como toda prestación de servicios se presume remunerada y son excepcionales los casos de trabajo de naturaleza voluntaria en condiciones de dependencia (aquellos casos indicados por el art. 65 LOT en que "por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos a los de la relación laboral", p. ej. ordenes religiosas, distintas formas de voluntariado, etc.), la doctrina y la jurisprudencia han determinado que el elemento clave para establecer la distinción entre la relación de trabajo y otras relaciones de naturaleza civil o mercantil es la **subordinación**. En consecuencia, podría decirse que este concepto (subordinación) es factor fundamental para establecer las fronteras entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil y el Derecho Mercantil. Ello no obstante que el artículo 1 LOT, anunciando una tendencia expansiva del Derecho Laboral dice:

**ARTICULO 1.-** Esta Ley regirá las situaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social."

Es de señalar que no obstante esta definición preliminar, la Ley Orgánica del Trabajo es, fundamentalmente, un instrumento de regulación del **trabajo subordinado**, lo que lleva a plantearse el problema de cuáles deben ser los mecanismos de protección del trabajo autónomo, el cual también es objeto de la tutela del Estado, puesto que el mandato constitucional del artículo 85 (no distingue entre trabajo subordinado y autónomo, de donde



debe concluirse que tanto el uno como el otro deben ser protegidos. La determinación del alcance y modalidades de protección al trabajo autónomo es uno de los puntos centrales del presente informe.

## **6.-NOCION DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL DE LA SUBORDINACION.**

En el estado actual de desarrollo del Derecho del Trabajo venezolano y, muy especialmente de la jurisprudencia laboral, la subordinación es el elemento clave para establecer las fronteras del ámbito de aplicación del derecho laboral. A pesar de ello, el concepto de subordinación no está definido en la Ley Orgánica del Trabajo, ni suele estarlo por las sentencias que reiteradamente lo emplean para determinar si una relación es o no de naturaleza laboral. Por eso consideramos de gran utilidad hacer una revisión de lo que la doctrina y jurisprudencia venezolana han entendido por subordinación.

Rafael Caldera (1960: 270) diferencia entre varios tipos de subordinación. Para este autor la subordinación jurídica consiste en la obligación asumida por el trabajador de someterse a las ordenes e instrucciones del patrono; diferenciándola de la subordinación económica que reside en la necesidad que el trabajador tiene de la remuneración para su subsistencia o, mejor dicho en el carácter vital de la remuneración. Pero, la subordinación económica puede llegar a ser clave para el establecimiento de la relación de trabajo: "La subordinación jurídica, sin duda, es un elemento más característico, dentro del cuadro de las relaciones de trabajo; pero hay situaciones en que, siendo difícil demostrar su existencia, el caso se resuelve fácilmente hallando la dependencia económica, siempre que la

remuneración que la determina se perciba como contraprestación de una típica y simple prestación personal de servicios.®

Rafael Alfonzo Guzmán (1994:63) hace residir la subordinación en la disponibilidad del trabajador y en hecho de trabajar por cuenta ajena. A Las instrucciones , órdenes y reglamentaciones obligatorias del empleador son, únicamente, efectos del estado de subordinación, pero no la causa de ésta. En rigor, la subordinación del trabajador se origina en su obligación de trabajar por cuenta ajena y de permanecer personalmente a disposición de su patrono con el fin de prestarle el servicio en las condiciones fijadas por el contrato o la ley. Como efecto del derecho correlato de dicha obligación, el patrono dictará las órdenes e instrucciones, que son el signo externo de la subordinación.®

Es de señalar que, en Venezuela, el criterio predominante para caracterizar la subordinación como elemento de la relación de trabajo es el de la dependencia jurídica. Si bien es cierto que, como acabamos de ver, Caldera señala la dependencia económica como un elemento que puede contribuir a la determinación de la existencia de la relación laboral en algunos casos dudosos, este criterio, no obstante haber sido recogido por algunas sentencias, no es el predominantemente empleado por la jurisprudencia. El propio Caldera, como Senador Vitalicio, presentó en 1.985 un Ante Proyecto de Ley Orgánica del trabajo en el cual se incluía un artículo que decía:

ALa subordinación del trabajador puede ser jurídica o económica, o comprenderlas ambas. Se entenderá que hay subordinación jurídica cuando el trabajador esté obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del patrono para la prestación del servicio , y económica, cuando la remuneración percibida por la prestación del servicio constituya la base de sustentación económica del trabajador y de su familia, o por lo menos una parte de ella. La subordinación se presumirá, salvo prueba en contrario.®

La referencia a la dependencia económica fue motivo de vivas discusiones y suscitó una fuerte oposición del sector empresarial. En el transcurso de la discusión parlamentaria tal referencia fue eliminada por recomendación del Senado.

En todo caso, e independientemente de la discusión acerca de la conveniencia o inconveniencia de retomar el criterio de dependencia económica, es necesario señalar que el concepto de subordinación requiere ser examinado a la luz del marco que plantean las nuevas realidades laborales, revisándose los criterios que la doctrina y la jurisprudencia han venido empleando tradicionalmente para determinar los supuestos de hecho que la configuran. La determinación de la subordinación no debería apoyarse exclusivamente en hechos como la obligación de cumplir horarios previamente establecidos por el patrono y de prestar servicios en la sede de la empresa, atendiendo las órdenes e instrucciones emitidas por la misma a través de capataces o supervisores. Tales circunstancias se están modificando y se modificarán notablemente en un mundo industrial en el cual el teletrabajo, los sistemas de fabricación flexible y, de manera más general, la robótica y la cibernética jugarán un importante papel, que si bien no desplazará la concentración de los trabajadores en la fábrica, creará nuevas formas laborales, en las cuales el trabajador no estará sujeto a horarios rígidos, ni obligado a asistir a la empresa o depender de las instrucciones del capataz para la realización de su trabajo. En estas situaciones la subordinación no desaparece, pero tiende a despersonalizarse, pues el control del trabajo es efectuado por máquinas y la verdadera fuente de instrucciones no reside en el Apatrono®, titular de la empresa, sino en los programas contenidos en el computador, algunos de los cuales son concebidos con una flexibilidad tal, que el propio trabajador tendrá posibilidades de participar más activamente en la organización de su propia actividad, tomando decisiones hasta hoy reservadas a la gerencia. Por ello, un nuevo criterio para definir la subordinación, debe centrarse en la inserción del trabajador en la organización de la empresa, la cual

puede existir aun cuando el trabajo sea prestado al exterior de su sede física. De este modo la presencia permanente del trabajador en un lugar establecido y su sujeción a horarios de trabajo, aun cuando continúe siendo una circunstancia usualmente presente en una relación dependiente, no constituye requisito indispensable de la subordinación, cuya esencia se manifiesta fundamentalmente en la obligación de acatar el poder de organización cuyo titular es el patrono. En todo caso, la necesaria revisión del concepto de subordinación, podría abrir campo a otros criterios definitorios de la relación individual del trabajo. Así, por ejemplo, resultan interesantes las construcciones teóricas que en la legislación y la doctrina española se desarrollan en torno al concepto de *Ajenidad*<sup>6</sup> y las que en Italia se han desarrollado alrededor de la llamada *Aparasubordinazione*<sup>7</sup>. En Venezuela, alguna jurisprudencia reciente hace residir la subordinación, más que en la dependencia jurídica, en la disponibilidad del trabajador.

A lo largo de más de cincuenta años, la jurisprudencia laboral venezolana ha venido realizando un importante desarrollo de la subordinación, como elemento definitorio de la relación de trabajo. Ya en 1.947, el Juzgado Superior del Trabajo de Caracas se refería al tema en los siguientes términos: *A* Interesa dejar anotado que fue muy discutido si esa subordinación es económica o jurídica, habiéndose decidido la doctrina y la jurisprudencia en el sentido de que es jurídica, o lo que es lo mismo, que ella equivale a la posibilidad de que la voluntad del trabajador, en cuanto al trabajo que realiza y a la forma de ejecutarlo, será sustituida por la voluntad del patrono, en el sentido de que el trabajador está obligado a acatar las normas reglamentarias establecidas por aquél, a seguir sus instrucciones y dar cuenta de las gestiones realizadas.<sup>8</sup> A continuación, transcribimos algunos extractos de sentencia en relación al tema, siendo de observar que, desde hace muchos años, los jueces dan por supuesto el concepto de subordinación y no suelen establecer elementos definitorios del mismo.

1. "El trabajador esta sujeto a la potestad jurídica del patrono de dictar reglas de técnica y de conducta en relación con el trabajo, no formuladas por el trabajador. La subordinación implica para el patrono el poder de dirección, organización, vigilancia y disciplina en la entidad jerarquizada que es la empresa y, para el trabajador, la obligación de obedecer ese poder" ( Sala de Casación Civil. Corte Suprema de Justicia. 13-08-97).
  
2. A...1.) Cuando se trata del servicio prestado por profesionales liberales, la subordinación debe ser entendida en un sentido muy amplio. Lo importante en este caso es que la labor sea continua, en el sentido de permanente. 2.) No desdibuja la presunción de existencia del contrato de trabajo, en tales casos, que el profesional conserve su libre ejercicio, si se ha obligado a que el mismo no menoscabe el servicio a los pacientes remitidos por la empresa. 3.) Tampoco obsta a calificar de laboral la relación, el que el profesional (odontólogo) realice sus tareas en un local que le ha arrendado la empresa, ni que utilice sus propios útiles y materiales necesarios, si desempeña su trabajo en condiciones de sujeción, siguiendo órdenes e instrucciones de la empresa. (Juzgado 1ro. de primera instancia del trabajo de la c.j. del Estado Zulia) (Porras Rengel, 1989, 914).
  
3. A.1.) Los servicios prestados por un médico que ejecuta su trabajo con elementos proporcionados por el patrono, sometido a un horario -aunque sea inferior a las ocho horas establecidas por la Ley-, y sujeto a subordinación -aunque sea administrativa-. configuran un contrato de trabajo con un médico, a éste le corresponden no solamente los beneficios en el contemplados, sino también los estipulados en los contratos colectivos@ (Juzgado primero de Primera Instancia del Trabajo de la c.j. del edo. Zulia, 3/6/82) (Porras Rengel, 1990, 131):6

4. El sometimiento a un horario del trabajo es fundamental para caracterizar el elemento subordinación, típico de las relaciones laborales. (Juzgado Superior Civil, Mercantil, Tránsito, Trabajo de la c.j. del Edo. Bolívar, 6/5/81). (*Ibid.*, 930).
5. Si el actor no solamente se obligaba a prestarle sus servicios a la demandada, sino que también estaba impedido por disposición contractual de prestar sus servicios a otra empresa competidora, se encontraba presente en la relación entre las partes el elemento de la subordinación, característico del contrato de trabajo (Juzgado Superior tercero del Trabajo de la c.j. del D.F. y E.M., 16-4-80) (*Ibid.*, 929).
6. La Subordinación es la potestad del Patrono de dirigir y vigilar la prestación de servicios y de someter al trabajador a las reglas técnicas o de conducta que estime necesarias en relación con el trabajo. (CJMT: 9/5/74) (*Ibid.*, 927).
7. El Salario no es elemento esencial del contrato de trabajo, pues constituye una derivación de los otros dos elementos, o sea, el servicio prestado y la subordinación. La mayoría de los contratos contienen el elemento servicio y el elemento salario, [o equivalente] pero el de trabajo es el único que contiene el elemento subordinación (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la c.j. del Edo. Carabobo, 15/5/64) (Porrás Rengel, 1989, 211):1
8. Para que exista subordinación en el contrato de trabajo, debe [este] reunir dos aspectos: el jerárquico o jurídico que se refleja en el sometimiento del trabajador a las órdenes e instrucciones del patrono; y el económico, que se traduce en que el trabajador deriva su subsistencia de la remuneración. El concepto es flexible, y para juzgar el grado de dependencia deben tenerse en cuenta las características de las personas y la importancia del empleo (Juzgado Superior del Trabajo, c.j. del D.F. y E.M, 22/2/63) (*Ibid.*, 926).

9. A..Como el demandante se limitaba a pedir mercancías o comprarlas para revenderlas libremente sin recibir órdenes de la empresa y asumiendo los riesgos, por consiguiente no hay prestación de servicios ni subordinación laboral (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo c.j. Edo Mérida, 12/6/62) (Ibid., 924)
10. A..El médico, el abogado, el escritor, etc., pueden ser independientes en un caso y dependientes en otro. Pero la independencia no se refiere al ejercicio de su profesión, pues siempre la conservan, sino a la personal y económica, al trabajo por cuenta propia, que las excluye de la Ley del Trabajo. La manera de prestar servicios no modifica el contrato laboral, tampoco el modo de remunerarlos, sino la dependencia hacia quien los contrata, y de esta apreciación no quedan excluidos los intelectuales (profesionales liberales), quienes en sus relaciones de trabajo están bajo la jurisdicción de los tribunales del trabajo® (Corte Federal y de Casación, 14/8/51) (Ibid., 916).
11. A.... La reiterada Jurisprudencia admite: 1º) para determinar si existe contrato de trabajo debe constatarse si concurren sus elementos; 2º) la subordinación es un elemento variable, conforme a las exigencias de la labor realizada; tipificándose su primer grado en la obligación del trabajador de realizar la labor por si mismo de acuerdo a las directrices del patrono; 3º) ese grado mínimo reviste tres aspectos: técnico, económico y psicológico; 4º) los elementos accesorios no afectan la naturaleza del contrato de trabajo; y 5º las características de cada contrato no se definen por la naturaleza que les atribuyen las partes, sino por la apreciación de los hechos que haga el juzgador® (Juzgado Segundo de Primera Instancia del Trabajo de la c.j. del Distrito Federal, 25/5/45) (Ibid., 925).
12. A..La Subordinación consiste en el hecho de recibir órdenes o instrucciones durante la ejecución de la obligación. Ella varía de intensidad en razón a la posición que ocupa el trabajador en la

empresa. (Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo de la c.j. del Edo. Bolívar.) (Ibid., 931).

## **7.- LA PRESUNCION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Es generalizado el criterio según el cual la relación de trabajo supone tres elementos: **prestación de servicios, salario y subordinación**. La prueba de estos tres elementos puede, en algunos casos, resultar difícil para el trabajador. Si en tales situaciones se aplicase el criterio de derecho común según el cual quien pida la ejecución de una obligación debe probarla (artículo 1.354 del Código Civil venezolano), el trabajador que no demostrase los tres elementos constitutivos de la relación de trabajo, quedaría excluido de la legislación laboral. Para evitar esta situación y facilitar la protección debida a quienes viven de la prestación subordinada de sus servicios se ha establecido en las legislaciones de varios países la denominada "presunción laboral", según la cual basta la prestación de un servicio personal para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

De acuerdo a este mecanismo de protección, del hecho demostrado de la prestación personal del servicio, el legislador infiere la existencia de un negocio jurídico, cuya demostración no requiere: el contrato de trabajo. En estos casos se presume que la vinculación entre quien presta el servicio y quien lo recibe está regida por un contrato de esta naturaleza. Esta presunción no es absoluta, pues admite prueba en contrario, es decir, puede quedar desvirtuada mediante la prueba, hecha por el interesado, de que el servicio se presta en condiciones tales que no configura una relación de trabajo, por la ausencia de los otros elementos característicos de la misma. Establece, pues, esta presunción una inversión de la carga de la prueba, en el sentido de que no se aplica al contrato de trabajo la regla general según la cual quien afirma una obligación debe probarla. En efecto, el presunto trabajador no está obligado a demostrar la existencia del contrato de trabajo, sino que le basta demostrar la prestación personal del servicio para que su relación sea protegida por el



derecho laboral, lo cual sólo puede ser evitado por el pretendido patrono probando que se trataba de un trabajo autónomo no susceptible de configurar un contrato de trabajo. Esta prueba deberá en todo caso fundamentarse en hechos concretos que, apreciados por el juez, lleven a éste a determinar la naturaleza no laboral de la relación. En todo caso la prueba no podrá consistir en meras declaraciones formales de voluntad, ni siquiera cuando las mismas hayan sido suscritas espontáneamente por las partes.

## **8.- EL ENCUBRIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

Las normas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social otorgan al trabajador un determinado grado de protección jurídica con la cual se pretende contrarrestar la desigualdad de orden económico y social en que se encuentra frente a su patrono, pretendiendo lograr condiciones más favorables para la búsqueda del ideal de justicia social. Es por ello que se ha afirmado que con tales normas se pretende restablecer, con un privilegio jurídico, la igualdad social. Esta especial protección, que constituye un privilegio para el trabajador, supone correlativamente una carga para el patrono, en cuanto limita su libertad de acción en la empresa y aumenta sus costos de producción. Buena parte de los patronos acepta pacíficamente tal carga, no sólo por respeto y obediencia a la ley laboral, sino también por la convicción de que ésta, al crear normas que coadyuvan al control de la fuerza de trabajo, contribuye al establecimiento de un marco institucional dentro del cual es más factible lograr un sistema adecuado de relaciones de trabajo, que canalice oposiciones de intereses que de otra manera podrían degenerar en conflictos agudos y negativos para los objetivos generales de la producción. Sin embargo, algunos patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que les acarrea la legislación del trabajo y la seguridad social, para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores, bajo el disfraz de una vinculación jurídica de otra naturaleza, generalmente civil o mercantil.

En muchas obras de Derecho del Trabajo se estudia este problema, haciéndolo la mayoría de las mismas bajo el acápite de la simulación. Sin embargo, se ha señalado que la calificación mercantil o civil establecida para ocultar la verdadera naturaleza laboral de una relación jurídica, no constituye un acto de simulación en la acepción que este vocablo tiene en el derecho común, pues no se trata, como lo señala acertadamente Rafael Alfonso Guzmán ( 1.994) de un acto voluntariamente simulado, mediante el cual las partes declaran una voluntad aparente y ficticia que oculta un negocio verdadero, el cual corresponde a su voluntad real no declarada, de naturaleza secreta o confidencial. En efecto, cuando un patrono, a fin de burlar la legislación laboral, impone a un trabajador dependiente la firma de un contrato mediante el cual se declara la existencia de una relación autónoma civil o mercantil, no puede decirse que existe una voluntariedad para la realización de un acto simulado- el civil o mercantil- ocultando un acto secreto - el laboral - que corresponde a la verdadera pero confidencial voluntad de las partes. Por el contrario, en este caso se trata de la imposición de la voluntad de una de las partes, el patrono, que prevalido de su situación de superioridad frente a la hiposuficiencia económica de la otra, el trabajador, hace que éste acepte dar a la relación laboral que vincula a ambos, una calificación distinta que permite eludir las limitaciones y costos que para el patrono supone la legislación laboral. Es por ello, que parece más adecuado calificar tales situaciones como casos de fraude a la ley, entendiendo por tal al *conjunto de "maniobras" o procedimientos tendientes a eludir la aplicación de una ley imperativa*. En este orden de ideas, la simulación en materia del trabajo se reduce a otros supuestos, de menor importancia práctica, en los cuales las partes, de común acuerdo, declaran en el orden laboral, situaciones que no corresponden a la realidad verdadera que se oculta tras el acto simulado. Este sería el caso de que una persona declarase ficticiamente tener con otras personas relaciones laborales que no existen en los hechos o que se estableciese un salario o tiempo de antigüedad diferente a

los verdaderos, con lo cual podría perseguirse un fraude a terceros acreedores del patrono o al seguro social o bien facilitar la obtención de un crédito o de un contrato de arrendamiento por parte del trabajador cuyo salario o antigüedad se falsea.

Tampoco pueden confundirse los casos de fraude a la ley laboral con los de mero incumplimiento de la misma. En estas últimas situaciones, el patrono no niega o encubre mediante artificios la relación de trabajo que mantiene, sino que, simplemente, no da cumplimiento a las obligaciones que la Ley le impone como consecuencia de dicha relación.

En fin, es conveniente precisar que el incumplimiento, entendido como la falta de aplicación de la ley, puede lograrse mediante la simple inobservancia de la misma - incumplimiento puro y simple, que puede ser total o parcial- o mediante el empleo de artificios destinados a lograr tal inaplicación ( fraude). A su vez, el fraude puede estar destinado a negar la relación de trabajo dándole la apariencia de una relación de distinta naturaleza, en cuyo caso nos encontraríamos frente a un encubrimiento, o a crear la apariencia formal de que el trabajador realizó ciertos actos que en la verdad nunca cumplió (p. ej. la firma en blanco de una hoja para ser utilizada posteriormente como carta de renuncia) o que ha disfrutado de beneficios que en la práctica nunca recibió ( p. ej. firma de formatos de recibo en los cuales aparece que un trabajador a comisión percibió, además de sus comisiones, el pago correspondiente a días de descanso y días feriados que nunca le fueron pagados).

Es de observar que, independientemente de que se trate de un incumplimiento puro y simple o por medios fraudulentos, el grado de incumplimiento de la legislación laboral constituye un grave problema social en Venezuela, como se evidencia en el ANEXO NÚMERO UNO.

## 9.- PRINCIPALES PRACTICAS DE ENCUBRIMIENTO.

Diversas han sido las formas utilizadas por algunos patronos para enmascarar sus relaciones de trabajo bajo otras apariencias jurídicas a fin de sustraerlas de la aplicación de la normativa laboral. En el capítulo V del presente describimos con más detalle algunas de estas prácticas. Una de las formas más generalizadas de fraude es la de dar al contrato de trabajo la apariencia de una compraventa mercantil. El trabajador no es calificado como tal, sino como un "comerciante" que "compra" mercancía a una empresa y luego la vende en las condiciones determinadas por ésta, obteniendo una "ganancia" o "comisión mercantil". Especies de este género son los contratos que las empresas hacen firmar a los "concesionarios" o "distribuidores" de cerveza, refrescos, gas doméstico, agua potable y a los vendedores ambulantes de helados, perros calientes y productos similares. En estos casos, como señala Caldera (1961: 280), las modalidades que acompañan al contrato (reventa por la misma persona del vendedor, exigencia de revender dentro de determinado radio, en determinadas condiciones y bajo la vigilancia de la empresa), sirven frecuentemente para demostrar la existencia de un nexo de dependencia característico del contrato de trabajo.

Otro sistema utilizado es el que califica al trabajador dependiente como "socio industrial", que aporta su trabajo a cambio de unas "utilidades", participando así en una aparente "sociedad" con un "socio capitalista", que a su vez aporta el capital y quien, en la práctica, es el propietario de los medios de producción y se beneficia de los servicios del supuesto "socio industrial". En ocasiones se celebra un "contrato de transporte", mediante el cual se considera como "porteador" o "transportista" que realiza el transporte a cambio de "un flete", a quien en realidad es un trabajador subordinado que transporta productos bajo

las instrucciones de un patrono. El contrato de arrendamiento ha sido frecuentemente utilizado para encubrir relaciones laborales. En este sentido, puede registrarse una gran variedad de casos, desde el "arrendamiento de un vehículo", por parte de quien en realidad es un conductor subordinado hasta "el arrendamiento de una silla" por parte de un barbero dependiente o el "arrendamiento de sillas y mesas", por parte del mesonero que presta servicios a una fuente de soda. El contrato de cuentas en participación, el mandato y el contrato de obras, son otras de las figuras que se han utilizado para evadir la aplicación de las normas laborales.

Un sistema de fraude se ha venido generalizando en las líneas aéreas venezolanas, que obligan a sus pilotos y personal de cabina, quienes prestan servicios bajo condiciones de típica subordinación, a que individualmente constituyan sociedades mercantiles con las cuales realizan "contratos de servicios". Mediante tales contratos las referidas "compañías" (en realidad pilotos y azafatas), se obligan los unos a pilotear los aviones y las otras a atender los pasajeros.

## **10.- EVOLUCION CUANTITATIVA DEL ENCUBRIMIENTO.**

El encubrimiento de la relación de trabajo es difícil de cuantificar, pues por su propia finalidad de incumplir la legislación laboral, es una práctica ilegal, no informada en las mediciones oficiales. Por tal razón, no se poseen estadísticas sobre crecimiento, disminución o estabilidad del fenómeno. Pero, sí existen mediciones sobre la evolución y comportamiento de la población asalariada dentro de la fuerza de trabajo. Estos datos nos hablan de la cobertura del derecho del

trabajo en el país y por ende nos dan información muy útil sobre el grado de protección que disfruta el trabajador en Venezuela.

Para el primer semestre 1999, la encuesta de hogares de la Oficina Central de Estadísticas e Información (OCEI) reporta 5.119.043 de asalariados, lo que representa el 49,89 % de la Población Económicamente Activa (PEA). La cantidad de asalariados disminuyó en 9 % con respecto al año 1990. Ese año, los asalariados representaban el 58,9% de la PEA. Es de señalar, que los asalariados se concentran en el sector formal de la economía, el cual, en 1998, generó sólo el 43% de los empleos urbanos. Este dato nos habla de la gran segmentación del mercado laboral venezolano, lo que incide fuertemente en la aplicación de las normas laborales.

El perfil de contratación de los asalariados no ha variado significativamente en el país. En 1998, 4.446.333 trabajadores de un total de 5.226.501 asalariados, prestaban sus servicios en condición de fijos en su empresa, lo que significa que el 85,07% de los asalariados no están sometidos a formas de contratación inestables. Tampoco las formas de remuneración variables son mayoritarias en las empresas venezolanas. Para 1998, el 89,20% de los asalariados recibían sueldo fijo. Estos datos nos permiten afirmar que si bien las modalidades de contratación inestable, así como las de encubrimiento de la relación de trabajo han aumentado, estas prácticas no son aún predominantes en el país. Sin embargo, es posible señalar que en algunos sectores se encuentra generalizado el sistema de prestación de trabajo mediante relaciones encubiertas, así como también que en los últimos años se observa una tendencia expansiva del fenómeno. Así, en los sectores dedicados a la distribución masiva de bebidas y productos alimenticios (refrescos, cerveza, agua potable, helados, perros calientes) tradicionalmente se han empleado contrataciones fraudulentas del personal. Recientemente estas modalidades se han venido implementando en otros sectores, tales como, venta de libros, pilotos y personal de cabinas de las líneas aéreas.

## **11.- TENDENCIAS HACIA LA DESPROTECCION DE LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA.**

El aumento de la pobreza y la segmentación del mercado laboral son dos situaciones presentes en la década de los noventa en Venezuela. Ambos fenómenos se vinculan muy estrechamente con el redimensionamiento del rol del Estado, cuya principal expresión ha sido la disminución del gasto social.

Dos tipos de trabajadores conviven en el mercado laboral venezolano: los **altamente protegidos** y los **absolutamente desprotegidos**. Esta segmentación muy vinculada a la informalización de la economía y a una arraigada cultura patronal de incumplimiento de la ley determina una tendencia hacia la desprotección de los trabajadores, la cual comprende no sólo a los trabajadores bajo relaciones encubiertas, sino también aquellos cuya relación de trabajo es formalmente reconocida y a los trabajadores autónomos (En el ANEXO NUMERO UNO se hace una descripción de esta tendencia).

No obstante, esta situación de orden general, podemos señalar ciertas carencias específicas de desprotección propias de la situación de los trabajadores que prestan sus servicios en condiciones de fraude. Entre estas características específicas podemos mencionar las siguientes:

#### **A. Ausencia de normas protectoras.**

Dado que los mecanismos de fraude tienden a darle a las relaciones laborales encubiertas una apariencia civil o mercantil, los trabajadores sujetos de las mismas están en la práctica excluidos de la legislación laboral, razón por la cual carecen de la tutela mínima que el Estado venezolano garantiza a los trabajadores subordinados. En consecuencia, a

tales relaciones le son usualmente aplicables sólo las normas establecidas por la legislación civil y mercantil y por los contratos por ellos celebrados, los cuales en la práctica les son unilateralmente impuestos. Tal normativa es inadecuada para prestar una protección suficiente a dichos trabajadores, quienes se ven obligados a acudir a la administración de justicia si desean hacer valer sus derechos conforme a la legislación laboral. El uso de los tribunales normalmente se da por el rompimiento de la relación, por lo cual la acción estatal de reparación ocurre al finalizar la relación encubierta y no durante su vigencia.

#### **B. Las condiciones de empleo y remuneración.**

El encubrimiento de la relación de trabajo no necesariamente conlleva a condiciones de empleo y remuneración precarias. Por ejemplo, los conductores de camiones de las empresas de bebidas reciben salarios muy por encima del mínimo legal, su jornada suele ser menor que la máxima legal y disfrutan de una estabilidad superior a la usual en el mercado. Los vendedores a comisión, poseen ingresos medianos y altos, al punto que un abogado nos comentó que financian los juicios laborales sin mayores problemas. Los trabajadores de las peluquerías y gimnasios trabajan normalmente jornadas superiores a las 44 horas semanales, pero sus ingresos son superiores al mínimo legal.

Muchas de las empresas que utilizan las formas típicas de encubrimiento de la relación de trabajo están ubicadas en las áreas más competitivas del sector formal de la economía y por ende son las que ofrecen mejores condiciones de trabajo a sus trabajadores. De ahí, que el fraude tiene como finalidad justamente disminuir las incidencias secundarias que ese nivel de ingresos tuviese de ser considerado salario, pero no



necesariamente precarizar las condiciones de trabajo. Por ser empresas del sector formal, sus remuneraciones suelen estar muy por encima del salario mínimo. Justamente el hecho de que sus trabajadores reciban ingresos medianos y altos es el incentivo para que suscriban los documentos necesarios para sustentar el mecanismo de fraude.

Sin embargo, no puede generalizarse como propia de las relaciones encubiertas la existencia de buenas condiciones de empleo y remuneración. En algunos sectores, como la venta de helados y perros calientes, en los cuales se hace uso frecuente de los mecanismos fraudulentos, la remuneración es muy baja.

### **C. Las condiciones de higiene y seguridad.**

Por la misma razón de que muchos de los casos de encubrimiento se dan en empresas competitivas del sector formal, no es infrecuente que trabajadores sujetos a dichas relaciones se beneficien de condiciones de higiene y seguridad aceptables. Sin embargo, contra la vigencia de buenas condiciones de higiene y seguridad en las relaciones encubiertas conspiran el hecho de no estar sujetas en la práctica a los procedimientos de inspección propios de las relaciones de trabajo subordinadas. En algunos casos, como es el de la venta de helados y de perros calientes, las condiciones de trabajo son especialmente duras, caracterizándose por jornadas prolongadas, frecuente sometimiento a condiciones climáticas desfavorables, realización de largos trayectos a pie empujando el vehículo respectivo, a lo cual se suelen unir inconvenientes con las autoridades de policía y con el propio público.

En dos de los casos estudiados sobre relaciones encubiertas hay reportes de condiciones de higiene y seguridad riesgosas. Nos referimos a las pequeñas empresas de transporte aéreo y a los conductores de empresas de gaseosas y bebidas. En transporte aéreo, las avionetas que cubren rutas nacionales hacia destinos turísticos son las que menos respetan las medidas de seguridad para sus trabajadores y usuarios. En el transporte de bebidas suelen observarse deficientes condiciones de los camiones y los trabajadores deben cargar pesos muy considerables.

#### **D. La seguridad social.**

La seguridad social venezolana, aunque prevé la incorporación de los trabajadores autónomos, está fundamentalmente diseñada para los trabajadores asalariados. En consecuencia, los trabajadores que prestan servicios en condiciones de fraude, al tomar la apariencia de trabajadores autónomos, encuentran las dificultades que éstos experimentan para obtener la protección de la seguridad social, las cuales describimos en el capítulo III del presente informe.

#### **E. La libertad sindical.**

La negación del carácter laboral de las relaciones encubiertas comporta el desconocimiento de los derechos sindicales y de negociación colectiva de los trabajadores sujetos a las mismas. Es de señalar que en aquellos sectores de trabajadores sujetos a

relaciones encubiertas que tienen mayores ingresos, la motivación por los temas de organización profesional y de negociación de condiciones de trabajo es menor que en los sectores de ingresos bajos, así como también lo es su convicción de pertenencia a la clase trabajadora. En todo caso, la existencia de un gran contingente de trabajadores que prestan servicios en condiciones de fraude o encubrimiento de las relaciones de trabajo sumado a la informalización de la economía son factores que han favorecido la disminución de la tasa de afiliación sindical que llega en la actualidad cerca del 23% de los asalariados, mientras que para su mejor momento, en los años 80, rondaba alrededor del 45% de éstos.

En uno de los casos estudiados, el de la línea aérea SERVIVENSA la utilización del recurso del fraude a la ley tuvo como objeto el debilitar una organización sindical que afiliaba a los pilotos de Avenza, compañía que contaba con un fuerte sindicato y una negociación colectiva que contemplaba la mayoría de los beneficios típicos de las empresas de transporte aéreo.

En el caso de los choferes de las empresas de cerveza y bebidas gaseosas han existido intentos de sindicalización, pero sin gran éxito. A inicios de los noventa, se creó un sindicato de los choferes de la empresa de la Polar del Zulia, pero no logró reconocimiento por parte ésta. El Ministro del Trabajo revocó la inscripción del sindicato y los trabajadores tuvieron que recurrir ante la Corte Suprema de Justicia. La Corte revocó la decisión del Ministro por vicios de forma, sin pronunciarse sobre el fondo del asunto. El Ministerio del Trabajo no ha acatado la decisión de la Corte Suprema de Justicia y las prácticas de encubrimiento de la relación de trabajo han continuado (Se anexa la sentencia).

## **12.- MECANISMOS DE DEFENSA DEL TRABAJADOR PARA LOGRAR LA APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL A LAS RELACIONES ENCUBIERTAS.**

Descritas como han sido alguna de las situaciones creadas para evadir la normativa laboral, es necesario señalar que en Venezuela fundamentalmente han sido empleados tres mecanismos para impedir que la legislación laboral deje ser aplicada como consecuencia de maniobras fraudulentas: a) El principio de irrenunciabilidad de las normas laborales. b) la presunción de la relación laboral y c) El principio de la primacía de la realidad. Refirámonos brevemente a estos mecanismos:

a) *La irrenunciabilidad de las normas laborales.* Mientras que en el Derecho Común la generalidad de las normas son de aplicación supletoria a la voluntad de las partes, es decir, establece una regulación aplicable en aquellos casos en que las mismas no han convenido otra regulación ad hoc, en el Derecho del Trabajo, por el contrario, priva el principio según el cual sus normas, por considerarse de orden público, son irrenunciables, de modo que tienen un carácter imperativo, que priva aún sobre la voluntad de las partes. El principio que establece que las normas protectoras de los trabajadores son irrenunciables aún por ellos mismos, de manera que carecen de validez las estipulaciones mediante las cuales un trabajador consiente condiciones menos favorables a las que le concede la ley o incluso el contrato colectivo, ha sido consagrado por la doctrina como principio fundamental universal del Derecho del Trabajo y es explícitamente formulado por las legislaciones de diversos países. En Venezuela, el principio de irrenunciabilidad y el carácter de orden público de la legislación laboral está consagrado en el artículo 85 de la Constitución Nacional de 1961, en los artículos 3 y 10 de la Ley Orgánica del Trabajo y 8 y 9 de su Reglamento, que dicen:

**ARTICULO 85** (CN): El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.

**ARTICULO 3** (LOT): En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores."

**ARTICULO 10** (LOT): Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellas que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad."

**ARTICULO 8** (RLOT): **Enunciación.** Los principios aludidos en el literal e) del artículo 60 de la ley Orgánica del Trabajo serán entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes: (...)

b) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, cualquiera fuere su fuente. (...)"

**"ARTICULO 9 (RLTO): Principio de irrenunciabilidad (Transacción laboral).** El principio de Irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador, en los términos del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, no impedirá la celebración de transacciones, siempre que versen sobre derechos litigiosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos en ellas comprendidos".

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

*b) La presunción de la relación de trabajo, a la cual nos referimos en el párrafo 7 del presente capítulo, constituye otro mecanismo importante en defensa de la legislación laboral contra los actos fraudulentos tendientes a evadir su aplicación. En efecto, presumiéndose el contrato de trabajo cuando se demuestra la prestación personal de servicios, las declaraciones fraudulentas en que los trabajadores hayan convenido, espontáneamente o por presión patronal, no son suficientes para desvirtuar la presunción de existencia de la relación laboral.*

c) *El principio de la primacía de la realidad.* El Derecho del Trabajo está concebido para regular realidades. Esta importancia de la realidad fáctica ha sido destacada por la doctrina juslaboralista, por la legislación y la jurisprudencia. De allí que la realidad de los hechos, tal como ocurren en la práctica cotidiana, tenga primacía frente a las apariencias formales que puedan adoptar las partes mediante declaraciones de voluntad, independientemente de que las mismas sean espontáneas o producto de la presión ejercida sobre una de ellas o de que sean emitidas en ausencia de dolo o de que envuelvan una intención fraudulenta. La primacía de realidad frente a la apariencia ha permitido que la jurisprudencia haya resuelto en favor de la aplicación del Derecho del Trabajo, muchos casos de simulación o fraude a la ley. Este principio, al fundamentar la aplicación de la legislación laboral en los supuestos de hechos que determinan la prestación subordinada del trabajo, otorga una amplia posibilidad de excluir la vigencia de contratos falsamente civiles o mercantiles, con los cuales algunos patronos pretenden ocultar la existencia de una verdadera relación de trabajo. En Venezuela, el recientemente promulgado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 8, ordinal, c, consagra el principio de "la primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídica laboral".

Mediante el uso de los mecanismos de defensa anteriormente referidos, la legislación laboral ha logrado ser aplicada en muchos casos en los cuales las partes, fundamentalmente el patrono, pretendieron evadir su normativa a través de situaciones de fraude o de simulación. Debemos observar, sin embargo, que no siempre en Venezuela han sido anulados los actos fraudulentos y lograda la aplicación del régimen jurídico laboral a todos aquellos contratos mediante los cuales se da calificación jurídica, civil o mercantil a verdaderas relaciones subordinadas de trabajo. Existen lamentablemente, sectores completos de la economía en donde los mecanismos fraudulentos de evasión a la legislación laboral son una realidad

permanente y generalizada. Tales son los citados casos de la distribución masivas de bebidas, servicios de transporte aéreo y otros.

### **13.- ACCESO A LA JUSTICIA.**

En la generalidad de los casos, los trabajadores que prestan servicios bajo condiciones de fraude a la legislación laboral toleran su situación por la necesidad de conservar el puesto de trabajo, tanto más sentida en momentos de recesión como el que está viviendo Venezuela. Si bien es cierto que, como hemos visto, el Derecho del Trabajo otorga a los trabajadores mecanismos de defensa contra el fraude, durante la vigencia de la relación laboral, ellos temen hacer uso de los mismos, pues podrían poner en riesgo su empleo. Por su parte, la Administración del Trabajo en Venezuela, ni durante la vigencia de la relación laboral ni después de concluida la misma, realiza ninguna gestión destinada a descubrir o sancionar los casos de fraude a la Ley. Parecería ser que, paradójicamente, la Administración del Trabajo entiende que su obligación de vigilar por el cumplimiento de la legislación laboral no comprende aquellos casos más graves de incumplimiento de la misma, como son aquellos en los cuales, mediante mecanismos de artificio, se aplican normas civiles o mercantiles a una relación sustancialmente laboral.

Lo que sí suele ocurrir es que, una vez concluida la relación laboral, el trabajador sujeto a fraude se siente en mayor libertad de acudir a los tribunales del trabajo a reclamar los beneficios que como trabajador le correspondían pero que le fueron negados mediante artificios fraudulentos. Así, en los tribunales laborales, aun cuando no son mayoritarios, no son infrecuentes los juicios por fraude. A partir de la reforma legal de 1.990, la mayoría de los juicios que se ventilan en los tribunales del trabajo venezolanos, son casos relativos a la estabilidad laboral, es decir conocen de solicitudes de trabajadores que alegan haber sido despedidos injustificadamente y reclaman el trato legal que corresponde a este tipo de despidos. Según información suministrada por un juez de primera instancia del trabajo y estabilidad laboral de Caracas, el 85% de los casos que entran al tribunal a su cargo son causas de estabilidad. El saldo restante se divide entre reclamaciones por



diferencias de beneficios no pagados totalmente y por acciones intentadas por trabajadores que han prestado sus servicios en condiciones de fraude,

Pero el acceso a la justicia laboral en Venezuela presenta, en general, una serie de dificultades, entre las cuales podríamos citar las siguientes:

- a) El proceso laboral venezolano está lejos de tener un tratamiento coherente. No se trata solamente de que existen muy diversos procedimientos para los diferentes aspectos de la materia laboral, sino que lo más grave es que tal diversidad de procedimientos descansa en leyes que no guardan entre sí ninguna sistematización o coherencia.
- b) La competencia laboral es ejercida mayoritariamente por jueces no especializados. Para 1999, de 1270 juzgados que existían en el país, sólo 25 tenían competencia exclusiva en materia laboral. Puede señalarse como especialmente grave la circunstancia de que en circunscripciones de alta población laboral, como los estados Carabobo, Zulia y Bolívar, donde se encuentran las principales industrias del país, no existen juzgados superiores especializados en materia del trabajo.
- c) No es infrecuente la deficiencia de conocimientos y preparación entre los jueces del trabajo, especialmente entre aquellos que ejercen una competencia múltiple.
- d) En algunas zonas del país existe un congestionamiento debido al exceso de casos que debe atender un solo juez laboral. Ello es especialmente cierto a partir de la reforma legislativa de 1.990 que atribuyó a la sede jurisdiccional el conocimiento de los procesos de estabilidad, anteriormente a cargo de organismos administrativos. Estos procesos deberían ser conocidos por unos juzgados especiales de estabilidad laboral, que nunca fueron creados como tales, pues el Consejo de la Judicatura atribuyó la competencia por estabilidad a los tribunales ordinarios del trabajo.
- e) La mayor parte de los jueces no respetan las características de celeridad, inmediación e inquisición propios del proceso laboral. Muchos de ellos tienen una óptica demasiado formalista del mismo, sin tomar en cuenta sus diferencias con el proceso civil o mercantil.

- f) Producto de todas estas circunstancias, en los tribunales laborales se experimenta una alarmante incidencia de retardo judicial. Un proceso de estabilidad, que según la Ley debería ser decidido en primera instancia en un período no mayor de tres meses, en la práctica suele durar más de un año. En un juzgado de primera instancia del trabajo y estabilidad laboral de Caracas, que se distinguía porque el Juez era un docente universitario que disponía de personal calificado- sus alumnos de final de la carrera-, el promedio de duración de un juicio de estabilidad era de quince meses. Los denominados juicios laborales ordinarios (los que no son de estabilidad), entre los cuales están aquellos que se introducen en casos de fraude, tienen una duración promedio entre dos y tres años, si no van a Casación. En el ANEXO NUMERO DOS se ilustra el grado retardo judicial de los tribunales del trabajo venezolanos, pudiéndose observar como el mismo crece a partir del año 1.991, cuando comienzan a conocer de los juicios de estabilidad.

A las dificultades anteriormente enunciadas, generales a la justicia laboral venezolana, podemos agregar otras, propias de los trabajadores que pretenden hacer valer judicialmente su condición de tales, desenmascarando las condiciones de fraude a la ley a que han estado sometidos:

- a) Los sistemas de fraude generalizado llegan, en algunos sectores, a internalizarse en los propios trabajadores, al punto de que muchos de ellos desarrollan un alto grado de convicción en cuanto a su pertenencia a la condición de **@trabajador independiente@** o **Acomerciante@**. En encuestas que fueron aplicadas a vendedores de cerveza, gaseosas y gas doméstico, el 100%, 71% y 83%, respectivamente, de los entrevistados se identificaron como **Acomerciantes@** o **Atrabajadores independientes@**. Por el contrario, los que se dedican a la distribución de agua potable, helados y perros calientes tienden a considerarse trabajadores. La mayoría de los entrevistados en estas ocupaciones señalan que esta forma de trabajo es una política fijada por el patrono, que ellos se vieron obligados a aceptar para obtener el empleo. Este nivel de internalización de la condición aparentemente civil o mercantil empleada para disfrazar la relación laboral, no sólo desestimula la posibilidad de acudir a instancias judiciales para hacer valer la condición de trabajador, sino que, incluso, constituye un obstáculo para el buen

desarrollo del juicio por fraude, en aquellos casos en los cuales el trabajador objeto del mismo se decide finalmente a demandar. En efecto, para un abogado, suelen presentarse dificultades para demostrar al juez que su cliente es un A trabajador@ y no un A comerciante@, cuando su propio cliente, durante años, ha estado convencido de lo contrario.

- b) El desconocimiento que muchos trabajadores suelen tener de sus derechos y el alto grado de informalidad con que se desarrollan las relaciones de trabajo en Venezuela, especialmente en algunos sectores, es un inconveniente adicional para enfrentar judicialmente el fraude. Muchas veces los trabajadores no tienen noción clara de cual es la naturaleza de las modalidades de trabajo pactadas con la persona a quien prestan sus servicios. Tales modalidades no suelen constar por escrito o constan en documentos a los cuales el trabajador no tiene acceso.
- c) En otros casos el fraude se basa en apariencias formales de elaborada sofisticación y en continuo perfeccionamiento, lo cual dificulta el A desvelamiento@ del mismo a través del proceso judicial. En algunos sectores, como el de la distribución de bebidas, los sistemas fraudulentos están institucionalizados desde hace varias décadas y, en varias ocasiones, han sido objeto de juicios. Fruto de la experiencia de dichos juicios, los empleadores han incorporado elementos tendientes a perfeccionar el sistema. La incorporación de A ayudantes@ que aparecen como trabajadores subordinados de los choferes denominados A concesionarios@, la venta a éstos de vehículos que anteriormente le eran arrendados, la compra y venta de A rutas comerciales@, el cobro por el uso del logotipo y otros más, son elementos que constituyen un elaborado sistema de apariencias formales de naturaleza civil o mercantil, destinado a dificultar que el juez pueda, dejando a lado estas apariencias, descubrir la verdadera naturaleza laboral de la relación.
- d) En la generalidad de los casos, excepción hecha de algunas categorías subpagadas y con condiciones muy duras de trabajo, como es el caso vendedores de helados y A perros calientes@, el trabajador que presta servicios en condiciones de fraude dura mucho tiempo en su relación. A esta circunstancia se unen la de su propia convicción de pertenencia a la categoría de A trabajador autónomo A o A comerciante@ y el hecho de que no suelen proporcionarse al trabajador documentación propia a su relación de trabajo, tal como contratos, comprobantes, recibos, etc. Todo ello, favorece que el abogado encuentre grandes dificultades

probatorias, cuando el trabajador, después de haber finalizado una relación sujeta a fraude durante varios años, acude al tribunal pretendiendo hacer valer sus derechos como tal.

- e) Si en la generalidad de los casos la desigualdad económica es una clara desventaja del trabajador frente al empleador en cuanto a la posibilidad de costear un proceso, en algunos sectores donde prevalecen las relaciones de trabajo encubiertas, la desventaja es aún mayor. Algunas grandes empresas, especialmente en los ramos de la distribución masiva de bebidas y otros alimentos y, más recientemente, en el transporte aéreo, mantienen un sistema fraudulento bajo el cual prestan servicios centenares e , incluso, millares de trabajadores. Este sistema le aporta a tales empresas ventajas operativas y grandes ahorros en relación a lo que pudieran gastar si aplicasen la legislación laboral. Por eso, dichas empresas se organizan para enfrentar los juicios que se hagan como consecuencia del encubrimiento de las relaciones laborales y no escatiman gastos para llevar adelante su defensa en tales juicios. Ello, evidentemente, es una gran dificultad para el trabajador que aisladamente intenta una acción por fraude laboral.

Por todas estas razones, generales y particulares, y no obstante, que en los últimos veinte años son relativamente frecuentes las sentencias que Adesenmascaran@ relaciones laborales encubiertas, es posible señalar que el número de estas sentencias no guarda proporción significativa con la extensión generalizada del fraude laboral, especialmente en aquellos sectores en los cuales el mismo se ha institucionalizado, como es el mencionado caso de la distribución de bebidas y otros alimentos de consumo masivo y del transporte aéreo. En la mayor parte de las sentencias en que se Adescubre el velo@de la apariencia fraudulenta y se determina la verdadera naturaleza laboral de la relación, se trata de casos en los cuales los elementos de la relación laboral eran demasiado evidentes y las prácticas patronales tan obvias que resultaba casi imposible a los abogados del empleador poder ganar el juicio. La mayoría de tales casos se produjeron en empresas ubicadas en sectores distintos a aquellos en los cuales el fraude está institucionalizado. En estos últimos, los empleadores tienen, como hemos visto, sistemas más sofisticados de fraude y emplean a fondo todos los mecanismos y recursos posibles para la defensa de su posición en los juicios. Por otra parte, practican la política de llegar a transacciones cuando estiman que el curso del juicio les es desfavorable.

El ANEXO NUMERO TRES reúne sentencias dictadas en materia de fraude a la ley laboral.

## **14.- POSIBLES SOLUCIONES PARA ENFRENTAR EL PROBLEMA DE LAS RELACIONES ENCUBIERTAS.**

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, la persistencia generalizada del fraude a la ley laboral, especialmente en determinados sectores de la economía venezolana, no se debe a la inexistencia de mecanismos legales de defensa contra dicho fraude, sino a las dificultades que los trabajadores enfrentan para emplear dichos mecanismos. Pensamos que el combate contra la exclusión fraudulenta de la protección de la legislación laboral que se hace a centenares de miles de trabajadores de Venezuela, no puede llevarse a cabo con éxito sino mediante una acción colectiva que cuente con la participación activa de las organizaciones sindicales y de la administración del trabajo, que hasta este momento han sido indiferentes frente al problema. Consideramos por tanto, que no es exacto afirmar, al menos en cuanto se refiere a Venezuela y, en general, a los países latinoamericanos, que el problema del encubrimiento de las relaciones de trabajo, así como el de otras manifestaciones de fraude laboral, puede ser resuelto fácilmente por los jueces del trabajo aplicando la legislación nacional. Por el contrario, dada la extensión del problema, que aun cuando tiende a ser ignorado, constituye una de las expresiones más importantes de deficiencia en el sistema tutelar de los trabajadores, la solución del mismo supone una acción que exceda la iniciativa individual de trabajadores y jueces, y que comprometa la acción colectiva de las organizaciones sindicales y una actuación eficiente de la administración del trabajo. En la lucha contra el fraude laboral no debería excluirse la acción, incluso normativa, de la Organización Internacional del Trabajo.

Nos permitimos proponer un articulado que, incorporado a la legislación nacional o, previas las adaptaciones requeridas por las normativa internacional, pudiera ser establecido por un convenio o recomendación internacional del trabajo, lo cual coadyuvarían a hacer eficaz una acción de combate contra el fraude laboral:

Artículo: Las disposiciones sobre el trabajo son de orden público. En consecuencia estarán afectadas de nulidad absoluta y de pleno derecho, todos los

actos o estipulaciones, cualquiera que sea su forma, que impliquen una renuncia a la aplicación de las normas laborales, aún cuando se trate de contratos firmados voluntariamente por las partes ante Notarios; Registradores o cualquier otro funcionario.

Artículo: Se entiende por relación de trabajo la vinculación existente entre una persona que presta un servicio en forma dependiente y otra persona que lo recibe. La relación de trabajo estará amparada por la legislación laboral independientemente de la causa que la origine y existirá por el hecho mismo de la prestación del servicio en forma dependiente y remunerada. Serán objeto de nulidad absoluta y de pleno derecho todos los actos destinados a encubrir la relación de trabajo bajo la apariencia de un contrato civil, mercantil o de otra naturaleza.

Artículo: El solo hecho de la prestación de servicios a una persona natural o jurídica hará presumir la existencia de una relación de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe. Esta presunción opera aún en aquellos casos en los cuales el prestatario de los servicios haya suscrito contratos o documentos de cualquier naturaleza, ya sean privados o públicos, mediante los cuales se establezcan para el mismo las condiciones de arrendatario, concesionario, distribuidor mercantil o cualquier otra figura no laboral. La presunción establecida en este artículo dejará de surtir sus efectos si el presunto patrono demuestra la naturaleza gratuita del servicio o que éste se presta en forma autónoma.

Artículo: Si un grupo de personas, en el número requerido por la legislación laboral, presenta una solicitud para formar un sindicato, la administración del trabajo no podrá desestimarla alegando que los solicitantes están sujetos a un contrato no laboral, salvo que un órgano jurisdiccional así lo haya declarado mediante sentencia definitivamente firme. Si el patrono de los solicitantes alegare que éstos no son

trabajadores sino sujetos de relaciones jurídicas no laborales, deberá intentarse ante el juez del trabajo de la jurisdicción la respectiva acción de nulidad, de acuerdo con las normas procesales laborales.

## **II. RELACIONES TRIANGULARES**

### **15.- NOCION DE RELACIONES TRIANGULARES.**

A los efectos de este informe denominaremos "relaciones triangulares" a todas aquellas relaciones jurídicas que involucran a un trabajador que presta servicios cuyos productos no es recibido materialmente por su empleador, sino por un tercero con el cual éste ha pactado la entrega de tales productos. En la práctica laboral venezolana pueden encontrarse, al menos, las modalidades de "relaciones triangulares" que referimos en los próximos párrafos.

### **16.- CONTRATOS DE OBRAS PROPIAMENTE DICHOS.**

Mediante ellos las empresas contratantes o propietarios de la obra, encargan a los "contratistas" la obligación de ejecutar una obra determinada o una parte integrante de la misma, especificada generalmente en planos u otros documentos, con descripciones concretas, en un tiempo expresamente estipulado, mediante el pago de un precio, en ocasiones ajustable. La obligación del "contratista" suele ser una obligación de "resultado" y no de "medios": él está obligado a ejecutar la obra tal y como ha sido pactada, en el tiempo y por el precio convenido, dirigiendo su propia gestión y en ocasiones aportando todo o parte del equipo y materiales requeridos, sin que el propietario pueda normalmente darle instrucciones acerca de como

realizar el trabajo y sin que le pueda impedir contratar a su vez personal que le ayude a la ejecución de la obra. Esta contratación de personal, puede ser a través de contratos de trabajo mediante los cuales el contratista emplea a trabajadores subordinados suyos que van a trabajar en la ejecución de la obra, en cuyo caso estaríamos frente a una "relación triangular" (trabajador, contratista y propietario de la obra), o a través de "subcontratistas", es decir, personas jurídicas o naturales que mediante contratos de obra se comprometen a su vez con el contratista a ejecutar, a cambio de un precio y en determinado lapso, algunas determinadas fases de la obra contratada. En este último supuesto estaríamos frente a una "relación tetragonal" (trabajador, subcontratista, contratista y propietario de la obra).

El contrato de obras está definido por el artículo 1630 del Código Civil que dice: "El contrato de obra es aquel mediante el cual una parte se compromete a ejecutar determinado trabajo por sí o bajo su dirección, mediante un precio que la otra se obliga a satisfacerle."

Es de observar que los contratos de obras pueden ser jurídicamente realizados con empresas organizadas o con pequeños contratistas individuales, que en ocasiones operan solos o con uno o más colaboradores que pueden ser o no empleados suyos. Es, precisamente, en este supuesto cuando se suelen plantearse dudas en cuanto a la naturaleza civil o mercantil de la prestación contratada y, en todo caso, acerca de la suficiencia de la legislación civil o mercantil, para otorgar la tutela adecuada a los pequeños contratistas de obras. La primera modalidad es la usual en obras medianas o grandes, mientras que la segunda se utiliza fundamentalmente en obras pequeñas. Es de observar que, en ocasiones, algunas empresas organizadas también se encargan de obras pequeñas.

## **17.- CONTRATOS DE OBRA PARA LA EJECUCION DE PARTES.**

Mediante ellos la empresa contratante encarga al contratista de la ejecución de partes integrantes del proceso industrial que aquella realiza. Se diferencia de la anterior modalidad por cuanto la obligación del contratista no es la de ejecutar una "obra" en el sentido tradicional de la expresión, es decir construir un edificio, un puente o una carretera, sino la de elaborar mediante su propia gestión autónoma, con su propio personal y generalmente aportando sus propios



equipos y elementos, determinadas partes o productos que integran el proceso industrial propio de la empresa contratante. Este sería el caso, por ejemplo, de una empresa contratante que, a través de un contrato de obra, encarga a un contratista la ejecución de los envases en que vende en el mercado los productos que elabora. También es el caso frecuente de una empresa de la confección que encarga a costureras a domicilio la elaboración o costuras de determinadas partes del producto final.

## **18.- CONTRATOS DE OBRA PARA LA ELABORACION DE PRODUCTOS.**

Mediante ellos la empresa contratante, para atender demandas, generalmente ocasionales, que exceden su capacidad de producción encargan externamente a otra empresa la elaboración de ciertas cantidades de productos iguales a los que elabora la empresa contratante, los cuales son llevados al mercado con la marca de ésta.

## **19.- CONTRATOS DE SERVICIOS.**

Mediante ellos la empresa contratante encarga a una empresa externa, no ya la ejecución de una obra o la elaboración de partes específicas del producto final, sino la ejecución de determinados servicios, que se llevan a cabo dentro o fuera del ámbito espacial de la empresa, pero que son necesarios para el cumplimiento del objeto de la misma. Así, por ejemplo, es frecuente que servicios tales como vigilancia, limpieza, jardinería, mantenimiento de algunos equipos, que se ejecutan físicamente dentro de la empresa, sean contratadas externamente a otras empresas o, en ocasiones, a personas particulares que prestan dichos servicios mediante una relación jurídica no laboral. Por otra parte, en algunas ocasiones la contratación de servicios supone que los mismos sean ejecutados físicamente al externo de la empresa. Así puede suceder, por ejemplo, con la realización de ciertas asesorías, trabajos contables o de informática en general.

La sofisticación de la contratación de servicios ha llegado en algunos, no frecuentes pero relevantes casos, al grado de que se contratan externamente servicios tan importantes como la gerencia o la supervisión de una obra.

Es de observar que en el Código Civil venezolano, aprobado en 1942, cuando el sector terciario tenía un desarrollo muy inferior al actual, no existe el contrato de servicios como una figura autónoma objeto de una regulación específica, razón por la cual se le aplican analógicamente las disposiciones relativas al contrato de obras.

## **20.- CONTRATACION DE PERSONAL A TRAVES DE INTERMEDIARIOS.**

Los intermediarios, actuando en nombre propio pero en beneficio de otra persona contratan trabajadores para que le presten servicios a ésta, pero sin que el intermediario tenga necesariamente que involucrarse en la dirección de dichos trabajadores ni en la gestión de las actividades que realizan.

## **21.- CONTRATACION A TRAVES DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

Este caso se refiere a la contratación de personal a través de empresas que suministran trabajadores, que son empleados de dichas empresas, pero que, por cuenta de ellas, prestan servicios temporales a otras empresas, que celebran un contrato con las suministradoras y se benefician de los servicios de los trabajadores sin establecer una relación laboral con ellos.. Esta modalidad ha venido practicándose en Venezuela desde fechas relativamente recientes y carecía de regulación legislativa hasta que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de Enero de 1999 estableció normas relativas a la misma.

## **22.- EXTENSION DE LAS RELACIONES TRIANGULARES EN VENEZUELA.**

El fenómeno de la externalización de parte del proceso productivo se ha incrementado notablemente en los últimos años. En algunas ramas, como la manufacturera, el aumento en los costos por ese tipo de contratación se ha situado entre dos y tres puntos porcentuales. Pero, creemos que en el sector servicio, donde la práctica está mucho más extendida, los costos deben haber aumentado considerablemente. La medición de la extensión de las "relaciones triangulares" o "tetrangulares" requiere de un reprocesamiento de la Encuesta Industrial, ya que dicho dato no aparece en la publicación oficial, aunque sí es parte de la información requerida a las empresas. Por esta razón, en este informe presentaremos tendencias reportadas en estudios previos y en las entrevistas realizadas, que señalan que este tipo de relaciones, en las recientes condiciones del mercado de trabajo, presentan una **tendencia expansiva**.

En Venezuela existen importantes sectores (la industria petrolera, del plástico y la construcción) en los cuales tradicionalmente las empresas propietarias encargan buena parte de las actividades productivas a contratistas de obras (categoría enunciada en el párrafo 16 del presente informe), que las realizan directamente empleando a sus propios trabajadores o que, a su vez las subcontratan con subcontratistas, generalmente pequeñas empresas o personas individuales, que ejecutan la obra con sus propios trabajadores.

### **23.- LOS CONTRATISTAS EN LA INDUSTRIA PETROLERA.**

En el caso de la industria petrolera, desde los años 20, cuando se inicia su proceso de intensificación, el cual, en pocos años, va a convertir dicha industria en la principal fuente de ingresos de Venezuela, las empresas concesionarias, todas de origen extranjero, realizaban parte de sus actividades con su propio personal, generalmente técnicos de diversas nacionalidades y obreros traídos de las Antillas, mientras que otra parte la ejecutaban a través de empresas externas locales que funcionaban como contratistas. Dada la complejidad de la industria petrolera, que comprende desde limpieza y desmalezamiento y levantamiento topográficos de las áreas donde se van a realizar las tareas de exploración y estudio de suelos, hasta la extracción propiamente dicha y posterior transporte y refinación, las concesionarias

usaron abundantemente el recurso de empresas contratistas, muchas veces gerenciadas por personal venezolano y con obreros igualmente venezolanos, que proveían una mano de obra menos costosa que la de los técnicos y trabajadores "importados", quienes, además de tener mejores salarios, tenían beneficios adicionales de alojamiento en campamentos y otras facilidades. Así, en pocos años, el empleo de mano de obra a través de contratistas y subcontratistas, no sólo tuvo una expansión sin precedentes, sino, que especialmente en la industria petrolera, adquirió importantes connotaciones discriminatorias. Por ello no es de extrañar que en la primera reforma de la Ley de Trabajo de 1.936, aprobada en 1945, se introdujeran disposiciones específicas en materia del trabajo con contratistas, estableciéndose ciertas normas relativas a la solidaridad entre los propietarios de la obra y sus contratistas, en relación con las obligaciones laborales de estos últimos, cuando existiera inherencia o conexidad en sus actividades económicas.

Posteriormente en 1.947, se reformó nuevamente la Ley y se estableció la igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores de contratistas y principales en las industrias de hidrocarburos, mineras y de la construcción u otras que señalase el ejecutivo. (Goizueta,1976 ) Tales normas, vigentes con modificaciones que las amplían, serán comentadas posteriormente en los párrafos 36 y 37.

## **24.- LOS CONTRATISTAS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.**

De igual manera, en la industria de la construcción, el empleo de mano de obra a través de empresas contratistas, no constituye una respuesta contemporánea a las nuevas realidades de la economía y de la industria, sino que es una usanza tradicional, que llegó a institucionalizarse con el inicio del proceso de modernización del país, especialmente a partir de mediados de los años 40. Las especiales características de la industria de la construcción, que comprende una diversidad de actividades afines e inherentes entre si y que generalmente se llevan a cabo mediante modalidades contractuales temporales, hacen poco viable que las empresas realicen directamente la totalidad de sus obras con personal propio y fijo. De allí que en esta industria sean generalizadas las diversas formas de contratación externa de personal. Esta circunstancia,

no obstante la existencia desde 1936 de la normativa sobre contratistas, dio lugar a no pocos problemas y situaciones de desigualdad. Por eso no resulta extraño que, cuando en 1958 se aprobó un Decreto Ley sobre contratación por ramas de industrias, los sindicatos de la construcción figurasen entre los primeros que hicieron uso de tal normativa, recogida con pocas modificaciones por la vigente Ley Orgánica del Trabajo de 1990.

## **25.- LOS CONTRATOS DE OBRA COMO NUEVA ESTRATEGIA.**

En las últimas dos décadas, en algunos sectores el recurso a empresas contratistas para la realización de ciertas fases o actividades del proceso productivo, ha sido empleado como una nueva estrategia frente a las también nuevas exigencias del mercado y de la tecnología. En efecto, la diversificación de las ofertas y de las demandas del mercado; la sofisticación de los requerimientos tecnológicos de la producción industrial en las grandes empresas que obstaculiza que ellas puedan directamente asumir todas las fases del proceso productivo; el progreso tecnológico de medianas y pequeñas empresas que se hicieron capaces de asumir alguna o parte de las fases del proceso industrial de las empresas grandes; las dificultades de acceso a las materias primas y de cumplimiento de ciertas reglamentaciones gubernamentales, que en algunos casos eran mayores para unas empresas que para otras; los procesos de reestructuración de ciertas actividades gubernamentales, fueron factores que, sobre todo a partir de finales de los 70 y a inicios de los 80, estimularon que algunas empresas fueran haciendo uso de contratistas externos que empleaban sus propios trabajadores como una de las estrategias empleadas para atender a los requerimientos de la denominada "reconversión industrial". Esta situación puede observarse en diversos sectores, pero es especialmente importante en las ramas plástica, automotriz, siderúrgica estatal y en la prestación de servicios hidrológicos por parte del gobierno.

## **26.- EL CASO DE LA INDUSTRIA DEL PLASTICO.**

En la industria del plástico, el recurso a contratistas externos está motivado no sólo al deseo de reducir costos laborales, sino a la necesidad de atender oportunidades y limitaciones impuestas por los mercados de materia prima, las características técnicas de los productos, la naturaleza estable o fluctuante de la demanda del producto final y la dinámica de las organizaciones empresariales. En una serie de estudios sobre la industria venezolana del plástico, Marisela Montoliú (1987,1991) describe como en la misma puede registrarse un uso bastante frecuente de la contratación externa (mediante personal temporal o contratando servicios fuera de la empresa principal, bien sea con pequeñas empresas o con trabajadores individuales que hacen sus labores en el hogar, en las labores secundarias o de post moldeo, cortado y sellado de bolsas, estampado, ensamblaje, empaquetado y embalado de productos), así como en algunos trabajos estacionales y en recuperación de material de deshecho. Pero no siempre las empresas externalizadas se ocupan de proceso secundarios o cíclicos, pues el denominado "moldeo por colada" que es un proceso primario, es generalmente realizado por empresas cuyo mayor volumen de actividad está constituido por pedidos de otras empresas. Es decir se trata de empresas que son contratistas externas casi por naturaleza.

## **27.- EL CASO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ.**

En el ramo automotriz, las empresas ensambladoras prácticamente no elaboran propiamente productos, sino que se dedican a ensamblar partes subcontratadas a empresas suplidoras y a acabar los automóviles y otros vehículos que son vendidos en el

mercado. Así, en el ramo automotriz, la contratación externa de las partes no es una novedad, pero cada vez es más frecuente la celebración de contratos de obra con otras empresas que contratan sus propios trabajadores, a fin de externalizar servicios que antes eran llevados a cabo por las propias ensambladoras, realizando no solo la vigilancia o el mantenimiento, que en general tiende, como dijimos a ser externalizado por las medianas y grandes empresas, sino una nueva serie de actividades, entre las cuales podemos señalar las ejecutadas por los denominados trabajadores de "cuello blanco", tales como la informática, las compras, la gestión de importaciones, la selección y reclutamiento de personal, e incluso el transporte interno de partes a los diversos puntos de la cadena de montaje, las cuales son cada vez más llevadas a cabo por trabajadores o empresas contratadas externamente.

Así mismo, se está viviendo un proceso de externalización de las empresas proveedoras de partes, comúnmente denominadas autopartistas, que tradicionalmente llevaban a cabo internamente la mayor parte de los procesos necesarios para la elaboración de las partes contratadas, pero en la actualidad tienden a contratar exteriormente algunos de ellos. Ello es especialmente frecuente en aquellas autopartistas que suplen, no una parte, sino un sistema complejo que consta de varios elementos, algunos de los cuales son subcontratados. Es el caso por ejemplo, de las empresas que suplen a las ensambladoras de sistemas de frenos o de dirección.

## **28.- LOS CASOS DERIVADOS DE LA PRIVATIZACION.**

Por último, podemos señalar que, como un paso previo al complejo y lento proceso de privatización, se han dado casos de externalización en sectores tales como la industria siderúrgica estatal y en el sector hidrológico. Así, en la industria siderúrgica de propiedad estatal, se han venido externalizando muchas de sus actividades, al punto de que

en la actualidad la misma ha contratado externamente alrededor del cincuenta por ciento (50%) de su nómina tradicional. Asimismo, el Instituto Nacional de Obras Sanitarias, (I.N.O.S.), ente público con patrimonio autónomo que gestionaba todos los acueductos del país, fue reestructurado en diversas compañías de propiedad estatal pero bajo la forma de sociedades privadas, que a su vez contrataron con compañías operadoras externas la mayor parte de las funciones que venían siendo cumplidas por trabajadores dependientes del INOS, los cuales fueron liquidados a costos sorprendentemente altos y en muchos casos, constituyeron ellos mismos, las compañías operadoras que contrataron servicios con las nuevas compañías hidrológicas. Este proceso fue concebido como primer paso para la definitiva privatización de las compañías hidrológicas, la cual no ha sido cumplido por no haberse podido concertar una negociación definitiva con posibles compradores. Por su parte, una vez privatizada la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV) algunos servicios que tradicionalmente prestaba en forma directa, tales como parte de la instalación de teléfonos y mantenimiento de líneas, que en la actualidad son prestados por pequeñas empresas operadoras, muchas de las cuales son constituidas por antiguos empleados. Asimismo, la CANTV ha externalizado buena parte del servicio de cobranza, que se hace a través de bancos.

## **29.- LA CONTRATACION POR INTERMEDIARIOS.**

Es muy frecuente que en algunos sectores, muy especialmente en la industria de la construcción y en la agricultura, los empleadores recluten parte de sus trabajadores a través de "intermediarios", que suelen ser personas de su confianza con buen conocimiento del mercado de mano de obra en el sector y quienes, actuando en nombre propio pero en beneficio del principal, contratan los trabajadores que van a prestar servicios subordinados a éste. Al lado de las formas



tradicionales de intermediación, como las que se usan en la agricultura y en la construcción, han surgido nuevas modalidades que suponen en cierta forma una intermediación laboral. Tal es el caso de las vendedoras de perfumes en tiendas por departamento, a los cuales nos referimos en el párrafo 53 del presente informe

### **30.- LOS TRABAJADORES EN RELACIONES TRIANGULARES COMO SUJETOS DE LA TUTELA GENERAL OTORGADA A LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS.**

Los expuesto en los párrafos 22 al 29 del presente informe, nos permite concluir que en la práctica laboral venezolana, no obstante la carencia de estadísticas precisas, se puede evidenciar que un número importante de trabajadores subordinados, el cual ha venido expandiéndose en las dos últimas décadas, prestaron sus servicios en relaciones triangulares o tetragonales, es decir que además de estar vinculados jurídicamente con la relación laboral mantenida con su patrono, están indirectamente relacionados con una o más empresas con las cuales ésta ha realizado contratos de obra.

Corresponde examinar si los trabajadores que se encuentran en estas circunstancias gozan de la misma protección legal que el resto de trabajadores que no lo están o, si por el contrario, el hecho de "la triangularización" o "tetragonalización" tienen incidencia negativa en el grado de protección legal que se otorga a los trabajadores incluidos en este supuesto.

En primer lugar, hay que anotar que los trabajadores que participan en relaciones "triangulares" o "tetragonales". por prestar sus servicios subordinadamente a un patrono son sujetos de la Ley Orgánica del Trabajo y, en consecuencia, beneficiarios de la misma protección que la legislación laboral otorga al resto de trabajadores subordinados.

Sin embargo, la práctica ha permitido observar algunas condiciones desfavorables para aquellos trabajadores que prestan sus servicios a contratistas o a subcontratistas y no directamente al titular de la empresa principal beneficiaria de la obra. Tales condiciones, algunas de las cuales han sido tomadas en cuenta por el legislador venezolano para elaborar una normativa especial de protección, se derivan, por una parte, del hecho que la empresa contratista, suele ser menos

poderosa que la empresa contratante y, por la otra, del hecho de que trabajadores disgregados en diversas contratistas suelen tener menor capacidad de presión sobre sus respectivos empleadores, que la que tendrían si todos tuviesen un patrón común. Así, al comentar el uso tradicional del contrato de obra en la industria petrolera veíamos como en los inicios del desarrollo de dicha industria se estableció una clara discriminación entre los trabajadores de las empresas petroleras (principales) y los trabajadores de las empresas contratistas, lo cual estimuló al legislador a tomar las normas de protección que a continuación comentamos.

### **31.- TUTELA ESPECIFICA A TRABAJADORES EN RELACIONES TRIANGULARES.**

Además de ser considerados como plenos beneficiarios de la tutela otorgada a la generalidad de los trabajadores subordinados por la legislación laboral venezolana, aquellos que se encuentran involucrados en "relaciones triangulares" o "tetrangulares", pueden encontrar protección adicional en las normas establecidas en relación a "los intermediarios", "los contratistas" y "las empresas de trabajo temporal". Conviene en primer lugar, revisar la definición legal de estos conceptos, para luego analizar la tutela específica que para estos casos se otorga.

### **32.- CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.**

La legislación venezolana tradicionalmente ha regulado lo relativo a la intermediación y la contratación de obras o servicios. Esta regulación fue prevista en la propia Constitución Nacional de 1.961 (art.89), cuando le fija a la Ley la misión de determinar las responsabilidades tanto del intermediario como del contratista.

Los artículos 89 de la Constitución de la República y 54 de la Ley Orgánica del Trabajo dicen:

**ARTICULO 89.-** "La ley determinará la responsabilidad que incumba a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se preste el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos"

**ARTICULO 54.-** "A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediario disfrutará de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario".

La doctrina ha precisado los elementos que configuran al intermediario de la siguiente manera:

Es una persona que actúa en nombre propio y en beneficio de otras. Si bien el resultado de la labor que va a realizar aprovecha a otro, no obstante, es el intermediario quien aparece ante los trabajadores como el verdadero patrono y por tanto, como el responsable de las obligaciones laborales. Muchas veces los trabajadores ni se enteran de la identidad de aquél que en definitiva va a obtener el provecho de la labor que ellos realizan.

El intermediario actúa mediante autorización expresa o tácita del beneficiario de la obra.

La Ley presume que la autorización se ha dado cuando el beneficiario recibe la obra ejecutada con los trabajadores empleados por el intermediario. (Jaime, 1999: 43)

### **33.- CONCEPTO DE CONTRATISTA.**

El artículo 55 define, por su parte, la figura del contratista:

"La persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos".

A diferencia del intermediario, el contratista actúa en nombre propio y por cuenta propia, a su propio riesgo y generalmente con sus propios elementos.

La obra que realiza en definitiva el contratista beneficia a otro quien le ha encomendado su ejecución mediante un contrato de obra.

### **34.- DIFERENCIA ENTRE INTERMEDIARIO Y CONTRATISTA.**

El intermediario, y el beneficiario de la obra que lo autorizó a contratar a los trabajadores o aceptó el trabajo realizado, son solidariamente responsables frente a los trabajadores que el intermediario contrata, ya que la propia ley (artículo 49) los considera a ambos patronos. Por el contrario, en principio, el contratista no compromete la responsabilidad laboral del dueño de la obra cuya ejecución le contrató por las obligaciones que dicho contratista tiene con sus trabajadores.

Creemos conveniente, por lo relevante de la cuestión, hacer referencia a una discrepancia que se ha presentado en la doctrina sobre la naturaleza de la figura del intermediario.

Rafael Caldera sostiene que el intermediario actúa en nombre propio y, en consecuencia, tiene carácter de patrono, al igual que al beneficiario de la obra que lo autorizó a contratar. En consecuencia, ambos son responsables frente a los trabajadores. En tanto que Rafael Alfonso Guzmán considera que el intermediario es tan sólo un mandatario con representación, que tiene apariencia de patrono pero no es patrono, pues carece de poder jurídico para intervenir en la relación de trabajo, es decir para modificarla, prorrogarla o extinguirlas.

Alfonzo Guzmán sostiene que la disposición legal que califica al intermediario como patrono trae una serie de consecuencias negativas porque deja sin reglamentar la intermediación, pues la figura del intermediario queda virtualmente identificada con la del contratista.

Aparentemente la polémica doctrinaria debería haber finalizado con el criterio adoptado por la nueva Ley Orgánica del Trabajo en el sentido de que tanto el beneficiario de la obra con el intermediario, tienen ambos el carácter de patronos. No obstante advierte Alfonso Guzmán que, "a pesar de que la Ley Orgánica del Trabajo pretende suprimir esa figura del articulado negándola como posibilidad legal, en su aceptación histórica sigue existiendo como posibilidad real, irresuelta por la nueva Ley: obsérvese que a pesar de definir el intermediario como una persona que en nombre propio utiliza servicios del trabajador (art.59 LOT), esta misma regla legal concibe la posibilidad de que dicho intermediario puede actuar en nombre ajeno, ó sea, cuando ha sido autorizado por el beneficiario de la obra de un modo expreso o tácito, si recibiere la obra ejecutada" (1994:90).

### **35.- CONCEPTO DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.**

El artículo 23 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo considera como empresas de trabajo temporal aquellas que tienen "por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados". Como los trabajadores son contratados por la empresa de trabajo temporal, aún cuando el beneficiario de sus servicios sea una tercera empresa (de allí el carácter triangular de la relación), corresponde a aquella y no a ésta la carga de "las obligaciones que surjan de las leyes o reglamentos respecto de los trabajadores que ellos contraten" (Art. 25. Reglamento). El artículo 24 Parágrafo Unico del Reglamento establece una clara distinción con el régimen de los intermediarios al disponer: "La empresa de trabajo temporal, en tanto observe el régimen que le impone el presente Reglamento, no se considera como intermediario en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo".

### **36.- TUTELA ESPECIFICA PARA EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR INTERMEDIARIOS.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley Orgánica del Trabajo tanto el intermediario como el beneficiario de la obra se consideran patronos del trabajador. Por otra parte, el anteriormente citado artículo 54 establece las condiciones en que ambos responden solidariamente por las obligaciones que surgen del contrato de trabajo en favor del trabajador. Aparentemente el trabajador, en estos casos, se encuentra mejor protegido en el sentido de que hay dos responsables. Sin embargo en el terreno de los hechos, nos encontramos con dos limitaciones.

La primera es de orden legal. Para que el beneficiario de la obra resulte obligado solidariamente junto con el intermediario, se requiere autorización expresa o tácita (recepción de la obra ejecutada), lo cual dificulta la situación del trabajador quien debe demostrar la existencia de tal autorización.

Otra limitación está fundada en la realidad de los hechos: en el medio rural, en donde se presenta con mayor frecuencia la contratación externa de mano de obra a través de la intermediación, los trabajadores suelen ignorar la identidad del verdadero beneficiario de la obra para cuya ejecución fueron contratados, lo que limita la posibilidad de hacer efectiva la protección.

Es de observar que la ley extiende su protección más allá de la responsabilidad solidaria del beneficiario e intermediario, pues dispone que los beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el beneficiario se apliquen por igual a los trabajadores contratados a través de intermediarios (artículo 54).

### **37.- TUTELA ESPECIFICA PARA EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR CONTRATISTAS.**

Recordemos que a diferencia de los intermediarios, los contratistas asumen directamente la gestión de la obra que les ha sido contratada y que ejecutan con sus propios recursos.

Como se ha dicho, en principio, el contratista no compromete la responsabilidad del dueño de la obra frente a los trabajadores contratados por aquel. No obstante, la Ley dispone que cuando la obra contratada sea inherente o conexas con la actividad que desarrolla el contratante o beneficiario de la obra, éste responderá en forma solidaria con el contratista por las obligaciones que deriven del contrato de trabajo celebrado entre el contratista y sus trabajadores.

La propia Ley aclara (art.56) que entiende por **inherente** "la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante" y por **conexas** "la que está en íntima relación y se produce con ocasión de ella".

Por otra parte, la Ley establece dos situaciones en las cuales se presume la inherencia o la conexidad entre las actividades:

A. Cuando las obras o servicios sean ejecutadas por contratista para empresas mineras y de hidrocarburos, presunción que, de acuerdo al criterio de la doctrina, admite prueba en contrario (Jaime,1999:46).

B. Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para empresa en volumen que constituya su mayor fuente de lucro. Esto supone la dificultad de tener que esperar el cierre del ejercicio económico para determinar si los servicios u obras que realiza habitualmente para la empresa contratante constituye su mayor fuente de lucro.

Por otra parte, al igual que en el caso de los intermediarios, los trabajadores contratados por contratista y subcontratista para ejecutar la obra o servicios inherentes o conexos con la actividad desarrollada por la empresa contratante, deberán gozar de los

mismos beneficios y condiciones que los que se aplican a los trabajadores directamente contratados por la empresa comitente.

La Ley Orgánica del Trabajo, al igual como lo hacía el Reglamento de 1.973, extiende este beneficio hasta los trabajadores empleados por los subcontratistas, aún en el caso en el que no haya habido autorización para subcontratar.

### **38.- TUTELA ESPECIFICA PARA EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

Desde hace algunos años, en las ciudades industriales más importantes del país vienen funcionando empresas de trabajo temporal sin estar sujetas a ninguna regulación. Ello creó, entre otras dificultades, el riesgo de insolvencia patronal, pues tales empresas, que son los patronos de los trabajadores que contratan y los ponen a disposición de otras empresas, suelen tener activos que pueden ser inferiores al cúmulo de las prestaciones sociales de dichos trabajadores. Por otra parte, los trabajadores contratados por este tipo de empresa, no disfrutan de los beneficios laborales que la negociación colectiva otorga a los trabajadores de las empresas beneficiarias de sus servicios. En función de estas situaciones, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgado en Enero de 1999, estableció, en sus artículos 23 al 28, un régimen específico de tutela para los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, que podríamos resumir así:

Se exigen una serie de requisitos para el funcionamiento de una empresa de trabajo temporal: que se inscriba en el Ministerio del Trabajo, que se dedique exclusivamente a esta actividad, que se identifique como tal, que disponga de estructura organizativa y capacidad financiera para responder de sus obligaciones patronales y que constituya fianza o depósito bancario por un monto equivalente a doce (12) salarios mínimos por cada trabajador.

Se establece un criterio restringido para la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, lo cual sólo podrá hacerse para la realización de una obra o prestaciones de servicios de duración incierta, para atender exigencias circunstanciales del mercado,



acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un periodo que no excederá de tres meses o para sustituir trabajadores en suspensión de su relación de trabajo. No se admite la contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de labores que extrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador o para sustituir trabajadores en ejercicio legal del derecho de huelga.

Se exige la celebración del contrato escrito y su duración no puede ser superior de tres meses cuando se trata de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, ni mayor del tiempo durante el cual subsiste la causa que motivó su celebración, en los otros casos legalmente permitidos.

### **39.- REGIMEN DE LAS PERSONAS NATURALES QUE ACTUAN COMO CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DE OBRAS.**

Hemos señalado que las empresas propietarias de obras, especialmente en el campo de la construcción, suelen celebrar contratos civiles de obra con empresas contratistas, que realizan los respectivos trabajos con sus propios trabajadores o a través de sucesivos contratos civiles de obra con subcontratistas, que pueden ser empresas más pequeñas o personas particulares, que en uno u otro caso suelen ocupar sus propios trabajadores. También ocurre que la empresa propietaria contrata civilmente determinadas obras con pequeñas empresas o con personas individuales, pudiendo unos y otros contratar sus propios trabajadores. De acuerdo a la legislación venezolana, el contrato civil de obras, tal como está definido en el anteriormente citado Art. 1630 del Código Civil no pierde su naturaleza por razón de la pequeña dimensión o del carácter individual del "contratista" o "subcontratista". En estos casos, uno y otros, tienen una doble relación: a) con el propietario de la obra mantienen una relación civil, razón por la cual "contratistas" y "subcontratistas", así sean personas particulares, no son sujetos de la protección de la legislación laboral. b) con sus trabajadores, mantienen una relación de trabajo, sujeta a la legislación laboral, y en la cual asumen todas las obligaciones correspondientes a los patronos. Si la actividad económica del propietario de la obra es inherente o conexas con la de los "contratistas" o "subcontratistas", dicho propietario tendrá responsabilidad solidaria con éstos en relación a las obligaciones que ellos tengan con sus trabajadores. En consecuencia de lo expuesto, los pequeños "contratistas" o "subcontratistas" que celebren contratos civiles de obras en los términos del artículo 1630 del Código Civil, es decir

comprometiéndose a realizar trabajos en forma autónoma por sí o bajo su dirección por un determinado precio, se consideran trabajadores independientes no sujetos a la legislación laboral. A ellos se dedica el próximo capítulo del presente informe.

#### **40.- EFECTOS DE LAS RELACIONES TRIANGULARES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Las relaciones triangulares no implican necesariamente la negación de la relación de trabajo de los trabajadores que se encuentran en las mismas. Lo que es más, como hemos señalado anteriormente, estos trabajadores tienen derecho no sólo a la tutela genérica establecida por la legislación laboral, sino que, en Venezuela y en los demás países en donde existen disposiciones que comprometen la responsabilidad de las empresas principales, a ellos corresponden las modalidades específicas de tutela que hemos examinado en los párrafos anteriores. Sin embargo, no se puede ignorar que, en la práctica, los procesos de externalización, generalmente presentes en las relaciones triangulares, favorecen la **individualización de las relaciones de trabajo**, limitando el papel del sindicato y la negociación colectiva. Cuando una empresa mediana o grande, mediante alguna de las modalidades de relación triangular que hemos examinado contrata parte de su proceso de producción a empresas más pequeñas o particulares, los trabajadores de estos últimos, aun siendo titulares de la protección de la legislación laboral, tienen menos fuerza para exigir a sus patronos el cumplimiento de la misma y, menos aún, para pretender los beneficios de la negociación colectiva. Esta situación se hace especialmente grave ante la circunstancia de que en Venezuela predomina el sindicato y la negociación colectiva por empresa. En los pocos casos en los cuales existe una negociación colectiva por rama de actividad y sindicatos profesionales o sectoriales, éstos tienen mayores posibilidades de actuar contra los efectos de la externalización.

Los efectos de la externalización que se logra a través de las relaciones triangulares pueden manifestarse en diversos aspectos, los cuales resumimos así:

##### **a). Las condiciones de empleo y remuneración**

La externalización normalmente implica una desmejora en las condiciones de empleo y remuneración. La externalización tiende a la **individualización** de la relación de trabajo. Muchos de los sectores económicos y, en general, las empresas que recurren mayoritariamente a la externalización poseen contratación colectiva, pero es usual que las contratistas no la cumpla, a pesar de las disposiciones legales que obligan a hacerlo. Por otra parte, la garantías en materia de estabilidad se reducen notablemente para aquellos trabajadores que dejan de prestar servicio a la empresa matriz o principal para hacerlo externamente.

#### **b) las condiciones de higiene y seguridad**

El cumplimiento de las normas de higiene y seguridad no es una práctica cotidiana en las empresas venezolanas, pero cuando se trabaja fuera del ámbito de la empresa matriz los riesgos laborales se incrementan. Por ejemplo, en la industria de la construcción, en la cual, como hemos vistos, son usuales las relaciones triangulares, un estudio sobre el tema reporta que los A... trabajadores que fluyen a la rama estén sometidos a condiciones de trabajo peores que las de la mayoría de la clase obrera industrial®(Iturraspe y Lovera, 1998: 12). Este mismo

estudio señala que este sector puede ser catalogado de alta peligrosidad, al punto de que, para 1995, el sector concentraba el tercio de los accidentes industriales ocurridos en el país. En este sector, en la medida que se diluye la cadena de externalización, las condiciones de higiene y seguridad disminuyen. En el sector informal de la construcción, las condiciones mínimas de seguridad e higiene (casco, botas, guantes, baños) prácticamente desaparecen.

### **c) la seguridad social**

La seguridad social es una de las áreas afectadas por la externalización. En primer lugar, las empresas contratantes normalmente poseen sistemas privados de seguridad social para sus trabajadores. Estos sistemas prevén desde servicios de salud propios hasta convenios con clínicas privadas para las contingencias de enfermedad y maternidad. Algunos de estos convenios cubren operaciones de alto riesgo y muy costosas. Estos beneficios se pierden cuando el trabajador es llevado a prestar sus servicios fuera de la empresa matriz, de manera que, en la medida en que la cadena de externalización, se expande la posibilidad de disfrutar de la seguridad social se diluye. Las estadísticas oficiales reportan un alto incumplimiento de la seguridad social. En 1998, sólo el 51,99% de los asalariados estaban afiliados al seguro social. Es común, que a medida que la empresa se hace más pequeña el incumplimiento se acrecienta. En el país, las grandes evasoras de la seguridad social son las medianas y pequeñas empresas, sector en los que se concentran la prestación externa del trabajo.

#### d) la libertad sindical

Las estadísticas oficiales señalan que el 89.96% de los sindicalizados trabajan en empresas de más de 100 trabajadores. La descentralización y desintegración del proceso productivo, al comportar la creación de unidades de producción pequeñas afecta la tasa de sindicación.

Si bien es cierto, que en el sector petrolero existen grandes empresas contratistas, la mayoría de las empresas externas se manejan con nóminas variables, pero sobre todo reducidas. Es en estas empresas, que su actividad depende de los requerimientos de la o las contratantes, que la posibilidad de sindicación se ve doblemente afectada. Por el tamaño de la empresa y por la Asensación@ de inestabilidad en la contratación.

En las cadenas de externalización de la industria de la confección, que conlleva al trabajo a domicilio, la posibilidad de la organización desaparece completamente (Vilera, 1996).

Para el sindicato unos de los efectos más evidente de la externalización es **la baja en su tasa de afiliación**. Esta situación se ha presentado en la Electricidad de Caracas y en la CANTV restando poder de negociación e influencia al sindicato. En el caso de Avensa-Servivensa significó la desaparición de la organización sindical. En el resto de las líneas aéreas, simplemente al no haber trabajadores no hay sindicatos.

#### **e) la negociación colectiva**

En la medida que la externalización obstaculiza la organización sindical se dificulta seriamente la aplicación de la negociación colectiva. Por una parte, la mayoría de las convenciones colectivas venezolanas tienen vigencia en el ámbito de la empresa, razón por la cual al excluir al trabajador de dicho ámbito, deja de ser beneficiario de contrato colectivo. Pero, aun en aquellos pocos casos en los cuales existen convenciones colectivas por actividad económica, la externalización, al diluir los ámbitos colectivos, favorece la falta de aplicación de tales convenciones, las cuales muchas veces ni siquiera son conocidas por los trabajadores.

Un estudio sobre los trabajadores a domicilio en la industria de la confección señala que el desconocimiento de la contratación colectiva era mayoritario (Vilera, 1996).

#### **41.- DOS ESPECIALISIMOS CASOS DE RELACIONES TRIANGULARES.**

En la práctica laboral venezolana hemos observado dos casos muy especiales de relaciones triangulares, formalmente excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral, pero que materialmente se refieren a situaciones que involucran una prestación subordinada de servicios.

El primero de estos casos se deriva de la aplicación de la Ley de Redención Judicial de la Pena por el Trabajo y el Estudio que permite que personas condenadas a penas o medidas correccionales restrictivas de libertad, puedan reducir su pena mediante trabajo voluntario o estudio a razón de un día de reclusión por cada dos días de estudio o de

trabajo. El trabajo puede ser prestado en el interior o en el exterior del establecimiento penitenciario, pero, en todo caso, es éste el que establece la relación con el beneficiario de los servicios y conviene con éste el pago y otras condiciones bajo las cuales se efectuará la prestación de servicios.

El segundo caso no deriva de una ley, sino de una reciente experiencia. Las Fuerzas Armadas Nacionales han creado un centro de adiestramiento industrial en el cual proporcionan formación profesional a reclutas que están prestando su servicio militar. Concebido originalmente para la formación de personal calificado que pudiera atender situaciones de emergencia en la industria petrolera, de importancia estratégica para el país, el Centro posteriormente extendió sus actividades a otras áreas industriales. Según la información que nos fue proporcionada, cerca de dos mil reclutas han recibido formación profesional en el Centro y están prestando servicios en la empresa privada. El Centro celebra un contrato con una empresa privada mediante la cual proporciona los reclutas-trabajadores, que deben prestar servicios a las órdenes de la empresa la cual debe pagar al Centro la suma de cuatro millones de bolívares ( \$ 6.557,37 al cambio actual de 1\$ = Bs. 610) por cada recluta trabajador. La empresa no es considerada patrono de éstos ni les paga nada, ya que ellos son reclutas que están cumpliendo su servicio militar. De Lunes a Viernes se desempeñan en su actividad laboral al servicio de la empresa y el fin de semana reciben instrucción militar. El Centro se hace cargo de la alimentación, vivienda y vestido de los reclutas, los cuales reciben la misma asignación (Bs. 90.000 equivalente a \$147) que es pagada a los demás soldados que cumplen su servicio militar fuera de este programa. Tal asignación es igual a la del salario mínimo para aprendices y menor a la de Bs. 120.000, equivalente a \$ 197, que es el salario mínimo general. El recluta trabajador no está sujeto a la protección de la legislación laboral ni puede sindicalizarse, estando sujeto a la disciplina militar. Para la empresa este programa tiene algunas ventajas: recibe unos trabajadores generalmente bien calificados y disciplinados, cuya formación nada les costó, ahorra costos de mano de obra, ya que sólo debe pagar una cantidad única al Centro, la cual es inferior a la que pagarían a un trabajador, que además del salario, tiene derecho a antigüedad, vacaciones, utilidades y demás beneficios laborales. Por otra parte se ahorra los gastos de seguridad social y otras contribuciones aplicables cuando emplea trabajadores. Lo que es más, los pagos que la empresa hace al Centro son considerados a los fines de las obligaciones

que la empresa tiene con el Instituto de Cooperación Educativa, ente gubernamental encargado de la formación profesional. Para el «recluta trabajador», el programa también tiene sus ventajas. Generalmente resulta más grato prestar el servicio militar trabajando en una empresa que recibiendo únicamente instrucción militar en el cuartel. Por otra parte, el recluta adquiere el conocimiento de un oficio y prácticamente asegura un puesto de trabajo al concluir su servicio militar. En este último evento, el recluta pasará a ser un trabajador ordinario. Hasta ahora el programa viene cumpliéndose en muy moderadas proporciones. No puede decirse que constituya un riesgo para la legislación laboral, ni para la libertad sindical, lo cual podría plantearse si sus alcances se extienden considerablemente. Podría plantearse la compatibilidad de este sistema con el Convenio Núm. 29, 1930, relativo al trabajo forzoso, ratificado por Venezuela el 22 de noviembre de 1944.

### **III. TRABAJO INDEPENDIENTE**

#### **42. EL TRABAJO INDEPENDIENTE EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA.**

La Constitución de 1961, actualmente en proceso de reforma, postula la protección general del trabajo, independientemente que éste sea autónomo o subordinado. Asimismo, establece la obligación de desarrollar un sistema de seguridad social extensible a todos los habitantes de la república, sean o no trabajadores. Los artículos 85 y 94 de la Constitución actual establecen:

«Artículo 85: El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.»



¶ Artículo 94: En forma progresiva se desarrollará un sistema de seguridad social tendiente a proteger a todos los habitantes de la República contra infortunios del trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y cualesquiera otros riesgos que puedan ser objeto de previsión social, así como contra las cargas derivadas de la vida familiar.

Quienes carezcan de medios económicos y no estén en condiciones de procurárselos tendrán derecho a la asistencia social mientras sean incorporados al sistema de seguridad social.®

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo se refiere al trabajador no dependiente en los siguientes términos:

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

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

Tal como se señala en el Capítulo I del presente informe, el tipo de dependencia que el Derecho Laboral venezolano viene empleando para caracterizar la subordinación como elemento de la relación de trabajo es la **dependencia jurídica**. En consecuencia, se considera que un trabajador es autónomo si la persona obligada a ejecutar el trabajo puede hacerlo conforme a su propio criterio mediante las modalidades de ejecución que estime conveniente, siempre que cumpla con el trabajo convenido. Por el contrario, se estará frente a un trabajador dependiente o subordinado, cuando el mismo está obligado a realizar su trabajo sujetándose a las órdenes, instrucciones y modalidades organizativas y de ejecución establecidas, en ejercicio de su potestad de dirección, por quien recibe los servicios. El concepto de dependencia económica al cual, como hemos visto en el Capítulo I, hace referencia Rafael Caldera en su Derecho del Trabajo y que fue propuesto por él en el Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo que presentó al Congreso de la República, no es criterio predominante en el derecho ni en la práctica laboral venezolana para distinguir al trabajador autónomo del subordinado.

Por ello, trataremos en este capítulo, el trabajo independiente bajo el criterio de que es tal el que se cumple en condiciones que no comportan la dependencia jurídica del trabajador.

No estando sujetos los trabajadores autónomos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores subordinados, su actividad estará a sujeta a la regulación legal propia de los contratos civiles o mercantiles, en cuyo marco ejecuten su actividad, si fuere el caso.

### **43. MODALIDADES DEL TRABAJO INDEPENDIENTE.**

Los trabajadores independientes son un grupo extremadamente vasto y heterogéneo, lo cual dificulta su tratamiento unitario. Algunas cifras estadísticas (OCEI) nos permiten evidenciar esta afirmación. Así, para el segundo semestre de 1997, de una fuerza de trabajo de 9.507.100 personas, 3.094.100 eran trabajadores independiente, lo que representa el 32.5% del total de la fuerza de trabajo. Por otra parte, la Encuesta Social de 1991 nos muestra los grandes contrastes que presenta este numeroso sector. Por ejemplo, en el sector formal, el trabajador por cuenta propia profesional del cuartil 1 posee en promedio 6 años de educación mientras que los ubicados en el cuartil 4 poseen de 13,9 años. La remuneración presenta contrastes considerables. Así, este

tipo de trabajadores aparece, sobre un índice de 100, en el primer cuartil con un ingreso promedio de 24.9 en comparación con un ingreso de 268,7 en el cuarto cuartil, lo cual supone una diferencia de 10.8 veces. En el sector formal tal desnivel es mucho más notorio que en el sector informal. Así, entre los trabajadores por cuenta propia no profesional del sector informal, los ubicados en el primer cuartil tienen un ingreso de 18.2, sobre un índice de 100, mientras en el cuarto cuartil aparecen con un ingreso promedio 47.7, lo que supone una diferencia de 2.6 veces (Cartaya, 1997). Esta heterogeneidad aconseja que, para un mejor tratamiento del tema, que intentemos una clasificación de las distintas modalidades de trabajo autónomo, la cual presentamos en los siguientes términos:

#### **A. Contratistas que celebran contratos civiles para la ejecución de obras en beneficio de una empresa propietaria o de un particular.**

Una parte importante del trabajo autónomo se desarrolla a través de la celebración de contratos de obras con empresas o particulares, mediante los cuales el trabajador autónomo se compromete a ejecutar para ellos, determinadas obras, por sí o bajo su dirección, mediante un precio que la otra parte se obliga a satisfacer. Cuando el trabajador autónomo actúa de esta forma, está adoptando la modalidad de contrato de obra regulado por los artículos 1630 al 1648 del Código del Civil. De esta manera, será esta normativa y no la laboral, la que regule los derechos y deberes de los trabajadores autónomos, que adopten esta modalidad, a la ya nos hemos referido en el capítulo II de este informe, siendo de advertir que la prestación de trabajo autónomo a través del contrato de obra, es muy generalizada y no se limita al caso de relaciones triangulares anteriormente comentado. Este tipo de contratistas operan con mucha frecuencia en la industria petrolera, en la construcción, en la agricultura, en la industria automotriz, en el plástico, etc.

#### **B. Artesanos que trabajan autónomamente en su propio taller o a domicilio**

Otra parte importante de los trabajadores autónomos está constituido por artesanos que desempeñan un oficio que les permite realizar determinados trabajos en beneficio de terceros, bien

sea en su propio taller o en el domicilio de éstos. Es el caso, de mecánicos, electricistas, plomeros, reparadores de artefactos eléctricos. En esencia, el tipo de contratación, generalmente verbal, que realizan estos trabajadores autónomos con sus clientes, sigue siendo un contrato de obra, de modo que la regulación jurídica de estos trabajadores es la establecida en los referidos artículos 1630 al 1648 del Código Civil. Sin embargo, hemos considerado a estos trabajadores como una categoría diferente a la anterior, porque, por la forma en que se desarrollan las relaciones entre trabajador y el cliente, asumen en la práctica una serie de modalidades propias. Estos trabajadores no se están comprometiendo a realizar obras@propiamente dichas, en el sentido descrito en el numeral 16 de capítulo II del presente informe, sino a realizar un trabajo propio de su oficio, como sería la reparación de un automóvil por parte de un mecánico o una cañería por parte de un plomero. Si bien es cierto que dentro de la legislación venezolana este tipo de relaciones se consideran como constitutivas de un contrato de obra, no lo es menos que, en la práctica, las mismas se suelen desarrollar en ausencia total de una noción de juridicidad. Mientras Alos contratistas@, aquellos a los cuales nos referimos en el literal A, suelen estar conscientes de que están celebrando, aun cuando sea verbalmente, un contrato cuyas condiciones negocian y acuerdan, el artesano no suele plantearse este tipo de vinculación formal, sino que simplemente piensa que va ejecutar un trabajo y a cobrar su precio. De hecho, la mayor parte de trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad, se desempeñan en el sector informal de la economía.

### **C. Profesionales que ejercen liberalmente su profesión**

Los profesionales que ejercen liberalmente, es decir, que prestan los servicios propios de su profesión a aquellos clientes que los contratan, son trabajadores autónomos. Nuestro Código Civil, al regular los contratos no previó de manera expresa un contrato de prestación de servicios profesionales, razón por la cual nos encontramos frente a un contrato innominado, al cual son aplicables las disposiciones generales que el Código Civil trae en materia de obligaciones. En el caso de algunas profesiones universitarias (médicos, abogados, ingenieros, contadores públicos, periodistas) existen leyes de ejercicio profesional que imponen la colegiación obligatoria, que establecen normas especiales aplicables a tales profesiones, en especial las referidas a ética

profesional y otorgan cierta potestad reglamentaria a los Colegios respectivos. En la mayoría de las profesiones universitarias más recientes, no existe este tipo de leyes, pero sí organismos gremiales que suelen establecer reglamentaciones aplicables a sus miembros.

#### **D. Pequeños comerciantes**

Una buena parte de la distribución comercial en Venezuela se lleva a cabo a través de pequeños comerciantes, que realizan su trabajo de compra y venta de mercancía de manera autónoma. Estos trabajadores autónomos pueden ser pequeños empresarios, que se ubican en el sector formal de la economía o vendedores informales. En uno u otro caso sus relaciones están regidas por el Código Comercio, siendo de señalar, que al igual que en la categoría reseñada en el ordinal B, la prestación de este tipo de actividad suele estar acompañada de una ausencia de la noción de juridicidad.

#### **E. Prestadores autónomos de servicios**

En el sector servicio coexisten empresas organizadas que contratan trabajadores subordinados y trabajadores autónomos que individualmente prestan un servicio a cambio de un pago. Es amplísima la gama de prestadores autónomos de servicios, comprendiendo desde actividades que suponen una inversión económica de envergadura, como la del chofer que realiza transporte de carga pesada en su propio camión hasta otras que abundan en la economía informal, como por ejemplo cuidadores de carro, limpiabotas, caleteros, etc. Para esta categoría puede ser muy diversa e, incluso, inexistente la regulación jurídica que establezca los derechos y deberes de tales trabajadores autónomos. Así, en el caso del chofer que hace transporte con su propio camión bien podría ser aplicable el contrato de transporte regulado por el Código de

Comercio. Para el caso de la mayoría de los pequeños prestadores autónomos de servicios, habría que hacer un esfuerzo teórico, bastante inútil por cierto, para determinar si le son aplicables o no, de acuerdo a cada caso y sus circunstancias, algunos de los contratos regulados por el Código Civil, como podría ser, por ejemplo, el mandato. En general, es posible afirmar que el trabajo de estos pequeños prestadores de servicios se presta en condiciones de ausencia de la noción de juridicidad.

#### **44.- TENDENCIAS**

Desde inicios de la década de los noventa hasta el año 1998 se presenta una tendencia sostenida hacia el aumento de la cantidad de trabajadores independientes. La cifra ha oscilado en esta década entre un 28,3% en 1990 a un 34,9% de la PEA en 1996, el año en que alcanzó la mayor proporción. En el primer semestre de 1999, según cifras preliminares de la OCEI, los trabajadores por cuenta propia representaban el 28,82% de la PEA, lo cual expresa por primera vez en 9 años, una disminución, posiblemente vinculada al aumento del desempleo, producto de la recesión económica que vive el país. En la población ocupada, los trabajadores independiente representaban el 32% , cifra que también disminuyó en un punto porcentual en consideración al año anterior.

Los datos de la OCEI no contabilizan como parte de los trabajadores independientes a los miembros de las cooperativas, pero si los sumamos, su participación en la PEA aumenta levemente. En 1999, las estadísticas reportan un total de 2.956.767 trabajadores independientes, lo que representa el 28.82% de la PEA.

La distribución interna de los trabajadores autónomos es extremadamente heterogénea, pues conviven en la misma categoría trabajadores profesionales del sector formal con trabajadores no calificados del sector informal.

Para 1998, los trabajadores por cuenta propia estaban conformados principalmente por vendedores y artesanos. Los vendedores ocupan el primer lugar dentro de la distribución, ya que alcanzaban la cifra de 1.032.398, lo que representaba el 35% del segmento. Los artesanos ocupaban el segundo lugar con 676.403 personas. De los 2.925.129 trabajadores por cuenta propia sólo 137.486 eran profesionales, lo que representa el 4% de total de los trabajadores autónomos.

Todo ello reafirma no sólo lo heterogéneo del sector sino la dificultad de un tratamiento unitario, por pertenecer a segmentos distintos del mercado laboral, ya que una parte importante de los trabajadores por cuenta propia se concentran en el sector informal de la economía, en especial en el urbano. Las estadísticas señalan que los trabajadores por cuenta propia representan el 67% del empleo del sector informal urbano.

El aumento del trabajo por cuenta propia se relaciona con las dificultades que presenta el sector moderno de la economía para absorber la fuerza de trabajo. Es por ello, que es precisamente el sector informal el refugio de los trabajadores que no logran ubicarse en los puestos de trabajo generados por el sector formal. De ahí, que el crecimiento del trabajador por cuenta propia se explica por el crecimiento del sector informal de la economía, que genera fundamentalmente empleo independiente, pero los datos de 1999 revelan los límites del sector informal como refugio de los "expulsados" del sector formal de la economía.

## **45.- CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES**

### **a). Condiciones de empleo y remuneración**

Como hemos señalado, las condiciones de remuneración son extremadamente heterogéneas, pero con una marcada tendencia a **concentrarse en los bajos ingresos**. En el segundo semestre de 1998, 1.018.873 trabajadores por cuenta propia reportan ingresos menores de 75 mil bolívares y 539.854 ganaban entre 75 mil y 100 mil bolívares. Estas cifras significan que el 53% de los trabajadores por cuenta propia ganaban menos de 100 mil bolívares mensuales. Para esa fecha el salario mínimo era de 75000 bolívares y el cambio se situaba en 590 bolívares por un dólar. En cambio, sólo 3.491 trabajadores por cuenta propia reportan ingresos superiores al millón de bolívares, lo que representa el 1.02 % del total de este segmento.

Pero, las diferencias se acrecientan cuando se comparan los trabajadores por cuenta propia del sector informal urbano con el sector formal urbano de la economía. Los trabajadores por cuenta

propia informales ganan el 40% de lo que ganan sus pares en el sector formal urbano (Malagardis et al, 1998: 309).

Las condiciones de empleo también varían considerablemente dentro de este sector. Por un lado, algunos profesionales poseen empleos estables y bien remunerados. Es el caso, de los médicos, abogados, contadores e informáticos, entre otros, en el libre ejercicio de la profesión, que trabajan fundamentalmente para los estratos sociales medios y altos. Normalmente, cuando estos profesionales obtienen un reconocimiento a su competencia y trayectoria logran con solidar una clientela estable. Por otro lado, los vendedores del sector informal urbano están sometidos a los ciclos estacionales de los productos, a los efectos de la recesión, a los controles policiales y a un sinnúmero de eventos difíciles de prever.

Los trabajadores por cuenta propia del sector informal son más propensos a sufrir los efectos de la recesión que vive el país. En 1999, la OCEI reporta una disminución de 135.619 trabajadores en el sector informal. Esta cifra puede tener varias explicaciones: la entrada de esos trabajadores al sector moderno, su paso al desempleo abierto, su traslado a actividades marginales de sobrevivencia. La primera explicación está casi descartada dada la reducción del empleo en el sector formal de la economía.

#### **b). Las condiciones de higiene y seguridad**

Las condiciones de higiene y seguridad varían si se trata del sector moderno o informal de la economía. En el sector informal son muy precarias, pues en general no se respetan ninguna medida de seguridad y las actividades se desarrollan fuera de cualquier tipo de control formal. Si tomamos en cuenta que un porcentaje considerable de los trabajadores por cuenta propia están insertos en el sector informal, podemos afirmar que sus condiciones de higiene y seguridad no son adecuadas. Por ejemplo, los vendedores ambulantes están sometidos a los cambios de climas, lluvias y contaminación. Muchos establecimientos pequeños no cuentan con las condiciones de iluminación y ventilación adecuadas.

En cambio, los trabajadores por cuenta propia, en especial los profesionales y técnicos, que se ubican en el sector formal de la economía poseen condiciones aceptables de higiene y seguridad.



Por ejemplo, un abogado, un médico o un contador en el libre ejercicio normalmente posee una oficina con todos los servicios básicos.

En todo caso la responsabilidad por accidentes experimentados por trabajadores independientes en el desempeño de sus labores se rige por el Código Civil. Así, si un electricista que está ejecutando un contrato de obra en una construcción tiene un accidente podrá reclamar la indemnización de los daños ocasionados al propietario de la obra, siempre que demuestre que los daños fueron ejecutados por un hecho ilícito de éste, es decir, que la impericia o conducta imprudente, negligente del propietario de la obra hayan sido la causa de los daños.

### **c). La seguridad social**

Las dificultades de acceso a los sistemas públicos de seguridad social, podríamos decir, es una de las pocas características comunes en este vasto grupo de trabajadores. En general, el sistema de seguridad social estatal no es utilizado por los trabajadores por cuenta propia. Así, para 1997 de un total de 2.720.744 trabajadores afiliados activos al seguro social sólo 24.114 eran trabajadores independientes (Malagardis y otros, 1998). Entre otras cosas, los trabajadores autónomos que deseen afiliarse a la seguridad social deben correr con gastos que los trabajadores asalariados comparten con sus empleadores y con el Estado. Esta noción de la seguridad social que pone la titularidad de los derechos y prestaciones que le son propios en cabeza del asalariado, más que en cabeza de los habitantes del país, desconoce la segmentación y los cambios ocurridos en el mercado laboral venezolano en los últimos 15 años. Las cifras de informalidad giran alrededor del 50% de la PEA y en toda la década ese sector se ha mantenido en promedio cerca del 40%. Si al contingente de trabajadores informales, se suma la mayoría de los trabajadores rurales y aquellos que prestan servicios en relaciones encubiertas, nos encontramos con que solo un sector minoritario de los habitantes de Venezuela tiene acceso al sistema de seguridad social estatal.

Las dificultades para acceder a los sistemas estatales de seguridad social han sido enfrentadas de diversa manera por los trabajadores independientes, modalidades que varían según los ingresos y ubicación en el sector formal o informal del trabajador en cuestión. Así, por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia en el libre ejercicio de la profesión cuenta con los servicios de seguridad social que ofrecen sus colegios profesionales. Es el caso de los abogados y médicos.

Pero, adicionalmente, estos trabajadores están en condiciones de costear las pólizas privadas de salud, maternidad y los gastos funerarios.

En cambio, la amplia mayoría de los trabajadores por cuenta propia no poseen ningún sistema de seguridad social. En el sector informal de la economía el 91% de los trabajadores no está inscrito en el seguro social ((Malagardis et al, 1998: 317). Este es el sector que agrupa la mayor cantidad de trabajadores por cuenta propia, por lo que la situación de desprotección es muy elevada.

Ante las dificultades para acceder al sistema de seguridad social estatal y la imposibilidad de costear los sistemas privados, algunos sectores de trabajadores autónomos han creado una serie de alternativas en materia de salud, ahorro, reposición de instrumentos de trabajo, gastos funerarios entre otros. Dichas alternativas se caracterizan por su bajo costo y por incorporar prestaciones no previstas por la seguridad social formal. Es así, que encontramos préstamos para adquisición de alimentos, seguros en caso de robos o pérdidas y lo que parece ser más sentido por los trabajadores: la reposición o reparación de sus instrumentos de trabajo. Por ejemplo, los caleteros del principal mercado mayorista de Caracas señalaron como la necesidad más sentida la posesión de una carretilla. Para ellos la seguridad social pasaba por generar un sistema que les permitiera adquirir su instrumento de trabajo y protegerlo contra los riesgos de pérdida.

Las modalidades no convencionales de seguridad social han sido impulsadas fundamentalmente por organizaciones comunitarias, de pequeños empresarios y cooperativas. No hay presencia de sindicatos en estas experiencias. En los cuadros que se presentan a continuación se muestran algunas de las modalidades autogestionarias, mediante las cuales los trabajadores autónomos proveen a su propia protección. Estas experiencias tienen un ámbito geográfico localizado y muchas de ellas son incipientes.

## Modalidades Alternativas Autogestionarias de Cobertura de Riesgos en Salud

TIPO	SERVICIO	ACTORES INVOLUCRADOS
FONDO Y SISTEMAS DE SEGURO DE SALUD	PÓLIZA NO CONVENCIONAL DE SEGUROS PARA GRUPOS ORGANIZADOS (SU AMIGO)	SERVICIOS DE SALUD MIXTO (PÚBLICO/PRIVADO) (LARA)
	SISTEMA DE SEGURO Y ATENCIÓN EN ZONA RURAL DISPERSA	UNIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE CAFÉ (LARA)
	FONDOS SOLIDARIOS FERIAS DE CONSUMO FAMILIAR FONDO AUTOGESTIONADO PARA EMERGENCIAS MÉDICAS Y ACCIDENTES DE TRABAJO	TRABAJADORES DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO ASALARIADOS Y VOLUNTARIOS (LARA)
CONSULTORIOS MÉDICOS Y SERVICIOS DE LABORATORIO	CONSULTORIOS PARA LA ATENCIÓN MICROEMPRESARIOS AFILIADOS Y SUS FAMILIAS	ASOCIACIÓN MICROEMPRESARIOS (ASOMAB). EDO. BOLÍVAR ASOTRAINCO (ASOCIACIÓN DE CARRETIILLEROS DEL MERCADO DE COCHE)
	CONSULTORIO MÉDICO ODONTOLÓGICO QUE ATIENDE DURANTE TODO EL AÑO Y COBRA EN ÉPOCAS DE COSECHAS	EMPRESA ASOCIATIVA CAFETELERA (PACCA-SANARE)
	PUESTO DE PRIMEROS AUXILIOS GRATUITO	COMITÉ DE SALUD. EDO.LARA

	CONSULTORIOS COMUNITARIOS	CENTRAL DE COOPERATIVAS (NACIONAL)
SISTEMAS DE AFILIACIÓN EN SALUD	GRUCOSO SERVICIO MEDICO FAMILIAR COMUNITARIO MEDIANTE AFILIACIÓN MENSUAL QUE DA DERECHO A NÚMERO ILIMITADO DE CONSULTAS	PROMOTOR RESIDENTE EN COMUNIDAD MARGINAL (ARAGUA)
	COOPERATIVA DE SERVICIOS MÉDICOS TORREALBA, MEDIANTE AFILIACIÓN MENSUAL CON DERECHO A CONSULTA CON DESCUENTO DE 50%	COOPERATIVA DE MÉDICOS DESEMPLEADOS EN AREA MARGINAL (ARAGUA)
	COOPERATIVA DE SERVICIOS MÉDICOS LA SALUD DIRIGIDA A GRUPOS DE TRABAJADORES ORGANIZADOS Y RESIDENTES	MÉDICOS PROCEDENTES DEL SECTOR PÚBLICO (BOLÍVAR)
	CONBIS CONVENIO DE SERVICIOS. ACCESO E INTERCAMBIOS DE SERVICIOS EN UNA RED DE MICROEMPRESARIOS (BIENES Y SERVICIOS, INCLUYENDO SERVICIOS MÉDICOS)	FONDO DE CRÉDITO A MICROEMPRESAS (CARACAS)
	CONVENIO CON CLÍNICA PRIVADA PARA LA ATENCIÓN MÉDICA INTEGRAL FINANCIADO MEDIANTE AFILIACIÓN	FEDERACIÓN DE TRANSPORTE DE ALIMENTOS (FENATRA)
REDES COMUNITARIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD	RED DE CENTROS Y CASAS DE SALUD (TERAPIAS ALTERNATIVAS)	SAPAGUA RED COMUNAL DE MUJERES (BOLÍVAR)

	RED DE GRUPOS ORGANIZADOS REIVINDICATIVOS Y DE PROMOCIÓN DE LA SALUD	UNIÓN DE COMITÉS DE SALUD (NACIONAL)
--	--	---

Fuente: Malagardis y otros, 1998

**Modalidades Alternativas Autogestionarias de Cobertura de Riesgos en Apoyo a  
Contingencias Laborales**

TIPO	SERVICIO	ACTORES INVOLUCRADOS
APOYO A CONTINGENCIAS LABORALES	ORGANIZACIÓN ESPECIALIZADA EN ATENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES(CATDIS). (MÉDICA, JURÍDICA, REINSERCIÓN LABORAL	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS Y GRUPOS DE PROFESIONALES EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL. ESTADOS ARAGUA Y LARA
	OCILIM/ALIM ASISTENCIA MÉDICA Y LABORAL A DISCAPACITADOS MOTORES	ASOCIACIÓN DE USUARIOS Y ONG (LARA)
	COOPERATIVA DE MAQUINARIA AGRÍCOLA	ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE CAFÉ (LARA)
	COOPERATIVA DE REPUESTOS Y MANTENIMIENTOS	UNIÓN DE CONDUCTORES DE TRANSPORTE PÚBLICO (CARACAS)
	FONDO DE CONTINGENCIA PARA CUBRIR INDEMNIZACIONES DIARIAS EN CASO DE ROBO, CHOQUE O ACCIDENTES	UNIÓN DE CONDUCTORES DE TRANSPORTE PÚBLICO (CARACAS)
	SEGURO DE INSTRUMENTOS DE TRABAJO	ASOCIACIONES VINCULADAS AL TRANSPORTE (CARACAS) FONDOS DE CRÉDITOS A MICROEMPRESARIOS (CARACAS Y

		LARA)
APOYO A CONDICIONES DE VIDA (CORTO PLAZO)	PRÉSTAMOS INTER-COSECHAS PARA ALIMENTACIÓN	ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE CAFÉ (LARA)
	SERVICIOS DE PROVEEDURÍA Y COMEDOR	ASOTRAINCO (CARACAS)
	FONDO DE CONTINGENCIAS, MONTEPIO Y SEGURO FUNERARIO	ASOCIACIÓN DE BUHONEROS (CARACAS)
	COOPERATIVAS DE SERVICIOS FUNERARIOS	MOVIMIENTO COOPERATIVO (NACIONAL)

Fuente: Malagardis y otros, 1998

#### d). Libertad sindical

La Ley Orgánica del Trabajo permite la constitución de sindicatos de trabajadores independientes. Esta norma forma parte de las disposiciones expansivas que contiene dicha ley, con el objeto de regular el fenómeno trabajo en sentido amplio.

La constitución de sindicatos de trabajadores independientes está sometida al mismo procedimiento establecido para los sindicatos de los asalariados, aunque el número de miembros mínimos exigido para su constitución luce excesivo ante la dispersión que implica el trabajo no subordinado. Por ley, los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien (100) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad. (art. 418 de la LOT). Es obvio, que los trabajadores independientes no comparten el mismo sitio de trabajo, por lo que su organización requiere de esfuerzos adicionales de reunión y concertación, lo que implica buscar un sitio para reunir 100 personas y ponerlas de acuerdo en cuanto horarios de reunión, temario entre otras cosas.

En 1997, haciendo uso de este derecho se inscribieron en el Ministerio del Trabajo 19 sindicatos de trabajadores independiente de un total de 209 inscripciones. En promedio, los promoventes fueron 169 trabajadores. Cabe destacar, que en varias ocasiones, el Ministerio del Trabajo inscribió sindicatos de trabajadores autónomos con menos de los 100 trabajadores, que la ley exige. Es el caso de una asociación de taxistas (66 promoventes), del Sindicato Único de la Economía Informal del Distrito Federal y el Estado Miranda (58 promoventes), del Sindicato Único de Caleteros, Choferes y Afines del Municipio Miranda del Estado Mérida (71 promoventes) (Ministerio del Trabajo. Memoria y Cuenta de 1997).

#### **e. negociación colectiva**

Los trabajadores por cuenta propia no negocian colectivamente sus condiciones de empleo, pues por el hecho de no estar bajo relación de dependencia no son titulares de este derecho, aunque la Ley Orgánica del Trabajo les faculta para celebrar acuerdos similares a la convención colectiva. En la práctica, el tipo de negociaciones más factible que pueden realizar los trabajadores autónomos es en relación a la regulación de su actividad.

Las negociaciones de las condiciones de empleo y remuneración son individuales y con profundas diferencias en cuanto a capacidad de imponerlas a sus clientes. Los profesionales universitarios, que trabajan para los estratos sociales altos, establecen, con un grado considerable de libertad, el precio de sus servicios. Similar situación ocurre con los artesanos y obreros calificados, con prestigio en su área de trabajo. Pero, los independientes sin calificación, muchas veces son explotados por las cadenas de comercialización de los productos que ellos venden.

#### **f. acceso a la justicia**



Los procedimientos que regulan la prestación de servicios de los trabajadores independientes son muy variados. En algunos casos deben aplicarse normas de procedimiento civil, en otros mercantil. Su acceso a la justicia va a depender de múltiples variables que van desde el acceso a la información hasta la capacidad económica para costear la defensa de sus intereses. La situación de los trabajadores por cuenta propia del sector informal es muy difícil a la hora de hacer valer sus derechos, pues estos trabajadores viven completamente al margen de la legalidad.

#### **46.- LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES.**

El sector de trabajadores independientes, tal como hemos visto, es muy vasto y heterogéneo, tanto desde el punto de vista económico y social como por sus características profesionales. Algunos de ellos forman parte de los estamentos dirigentes de la sociedad, mientras que la mayoría se desempeñan en los sectores más desfavorecidos del mercado laboral. Datos estadísticos anteriormente mencionados nos muestran el gran desnivel de ingresos que existen entre los trabajadores independientes, especialmente entre los profesionales autónomos que actúan dentro de la economía formal. La descripción hecha en el párrafo anterior nos demuestra como la mayor parte de los trabajadores autónomos presta servicios en condiciones poco favorables, de manera que forman parte de aquella categoría que, en la expresión clásica de Cesarino Junior, es *hiposuficiente* y requiere, para obtener condiciones decorosas de vida, de la tutela especial del Estado y del ordenamiento jurídico. Lo que es más, aun dentro del grupo de trabajadores independientes que con su actividad laboral obtienen ingresos medios o superiores a los medios, la *hiposuficiencia* se hace presente cuando, por uno u otro evento, tienen que hacer frente a ciertos riesgos cuya atención no pueden lograr satisfactoriamente con sus ingresos normales: pérdida del puesto de trabajo, enfermedad, incapacidad, muerte, etc.

Planteadas así las cosas, el problema a resolver no es si los trabajadores independientes requieren o no una tutela social que les proporcione la certeza de una seguridad y unas condiciones de vida mínimas a las cuales tienen derecho como seres humanos, si no cual deberá ser la modalidad apropiada y eficiente de tutela.

Corresponde, en primer término, determinar si tal tutela puede prestarse a los trabajadores autónomos mediante la aplicación de aquellas instituciones creadas por el Derecho del Trabajo, que tienden a garantizar que el trabajador goce de una serie de condiciones mínimas relativas al salario, jornada, descanso diario y semanal, vacaciones, participación en las utilidades de la empresa, pagos adicionales en horas extraordinarias y nocturnas y otros beneficios laborales, así como a garantizar el ejercicio de los derechos colectivos como la organización profesional, la negociación colectiva, la huelga y la participación en la gestión de la empresa.

Parecería ser que, independientemente de la intención que se pueda tener al respecto, existen obstáculos de orden técnico que hacen improcedente tal solución. Cuando el Derecho del Trabajo establece el derecho del trabajador a disfrutar de ciertas condiciones mínimas de trabajo, lo hace imponiendo al empleador la carga de asumir tales condiciones. En otras palabras, los derechos del trabajador existen en cuanto constituyen obligaciones imperativamente impuestas al empleador. El trabajador independiente es su propio empleador, en consecuencia, la referida técnica tutelar del Derecho del Trabajo no opera frente a él mismo. ) Cómo podría, por ejemplo, una normativa tutelar aplicable a los trabajadores independientes, garantizarles un ingreso mínimo, obligarles a trabajar un máximo de horas diarias o a disfrutar de vacaciones anuales? Por otra parte, las características intrínsecas del trabajo obstaculizarían tanto la labor de vigilancia de la administración del trabajo como la de aplicación del derecho de la justicia laboral. En efecto, ) cómo podría la administración del trabajo supervisar si un trabajador autónomo respeta la

jornada máxima de trabajo? )quién demandaría ante el juez del trabajo y quien sería el demandado en caso de un hipotético incumplimiento de normas laborales por parte de un trabajador autónomo?

Esta inadecuación del Derecho del Trabajo para proteger los trabajadores autónomos es especialmente evidente en cuanto se refiere a las instituciones de Derecho Individual del Trabajo. No queremos significar que las instituciones del Derecho Colectivo sean aplicables a los trabajadores autónomos, sino que existiendo, aun cuando no sea fácil, la posibilidad práctica de que éstos se organicen profesionalmente, es más factible que, una vez organizados, ellos puedan generar una actuación colectiva susceptible de ser tutelada jurídicamente. No es por azar que la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, aún cuando en su artículo 1 postula como su objeto al trabajo como hecho social, regula fundamentalmente el trabajo subordinado, limitándose, además de disponer la incorporación progresiva de los trabajadores no dependientes al sistema de seguridad social, a garantizarles el derecho a organizarse en sindicatos conforme a la Ley y a celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo, según las disposiciones de la misma, en cuanto sean aplicables ( Artículos 40, 413 y 418 LOT) Las otras disposiciones de la LOT relativas a los trabajadores no dependientes son la que se refiere a los derechos que les corresponden sobre sus invenciones ( art. 87) y la que establece que los menores que trabajan independientemente serán provistos de un carnet por parte del Ministerio del Trabajo. (art. 264). La primera de estas normas es superflua porque nada agrega a la normativa sobre derechos de autor. La segunda, aparte de ser objeto de un gran incumplimiento, constituye más una norma de policía del trabajo que de Derecho Laboral.

En consecuencia de lo expuesto pensamos que la protección de los trabajadores independientes puede ser prestada mediante los sistemas de seguridad social o través de

organizaciones autogestionarias creadas por trabajadores autónomos y cuya acción es financiada con los aportes de los mismos y con aportes otorgados por personas públicas o privadas que por uno u otro motivo se comprometen a ello. Los cuadros presentados en el párrafo anterior muestran algunas experiencias venezolanas en las cuales los trabajadores independientes han tomado iniciativa para su propia protección social.

Para poder otorgar protección a los trabajadores independientes, los sistemas de seguridad social no pueden ser concebidos, como alguna vez lo han sido, en función de la relación de trabajo subordinado.

En Venezuela la legislación vigente permite la incorporación de los trabajadores autónomos a la seguridad social, pero como hemos visto en el párrafo anterior, ello no significa que pueda afirmarse que, en este país, se esté prestando por esta vía a los trabajadores independientes la tutela que socialmente requieren. Diversos obstáculos, de orden legal, económico y social, deben ser superados para lograr tan importante objetivo.

#### **IV. TRABAJADORES AUTONOMOS CON DEPENDENCIA ECONOMICA**

#### **47. LA NOCIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DEPENDENCIA ECONÓMICA**

A los efectos de este informe, hemos preferido emplear la expresión **Trabajadores autónomos con dependencia económica** A en lugar de la expresión **Trabajadores independientes-dependientes** para referirnos a la categoría de trabajadores que analizamos en

este capítulo. En nuestro criterio, la expresión *independiente-dependiente* es intrínsecamente confusa y podría dar lugar a problemas semejantes a los que dio la expresión *subcontratación* en la discusión de este tema en la Conferencia Internacional del Trabajo. Pensamos, además, que no se puede dar un tratamiento unitario a la situación de los trabajadores autónomos que prestan servicios en situación *de efectiva dependencia económica* con aquellos que los prestan en *situación de otra naturaleza*. Creemos que se requiere especificar el tipo de situación en que se encuentra un determinado grupo de trabajadores y que lo califica como una categoría específica, susceptible de un análisis unitario y de un tratamiento jurídico uniforme. Este es el caso de los trabajadores que prestan servicios a una persona, natural o jurídica, sin estar sujetos a una relación de *subordinación* en relación a ella, pero que, desde el punto de vista económico, dependen de los ingresos que reciben de esa persona. A esta categoría nos referiremos como *trabajadores autónomos con dependencia económica*.

Cualquier trabajador perteneciente a una de las categorías de trabajadores independientes descritas en el capítulo anterior pueden prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica en condiciones que, sin comportar una subordinación jurídica, determinen una dependencia económica del trabajador en relación a esa persona. Ello ocurre cuando el trabajador, aún sin perder su autonomía funcional, recibe la mayor parte de sus ingresos de un solo beneficiario de sus servicios, el cual no puede ser considerado como empleador suyo, dado que el carácter autónomo de la prestación excluye la existencia de una relación de trabajo. Tal sería el caso de un contratista de la construcción cuya actividad está fundamentalmente destinada a cumplir los contratos de obra que ha celebrado con una determinada empresa constructora; de un abogado que tiene su propio escritorio, pero cuyos ingresos dependen fundamentalmente de los honorarios que percibe por atender los juicios que le encomendó un solo cliente o de un mecánico que gestiona y maneja su propio taller, en el cual, fundamentalmente, se dedica al mantenimiento y reparación de los vehículos de una empresa de transporte. En estos ejemplos, se trata de trabajadores independientes en cuanto no están jurídicamente subordinados al beneficiario de sus servicios. Sin embargo, dependen económicamente del mismo, por cuanto les proporcionan una parte sustancial de sus ingresos. En muchos de estos casos, la situación de dependencia económica es producto de una opción tomada por el trabajador autónomo que presta el servicio, para quien la contratación preferencial o con

exclusividad con un solo cliente puede ser fuente de mayores ingresos o generar mayor estabilidad económica.

## **48.- LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DEPENDENCIA ECONÓMICA**

Los trabajadores autónomos con dependencia económica no constituyen en Venezuela una categoría separada, en el sentido de que tengan un estatuto particular, del resto de trabajadores independientes. No existe en relación a ellos una información estadística particular que permita establecer tendencias evolutivas. En el estado actual del Derecho del Trabajo venezolano, este tipo de trabajadores no gozan de la protección de la legislación del trabajo ya que el criterio predominante para determinar la aplicación de la misma es, como hemos visto, el de la dependencia o subordinación jurídica y no el de la dependencia económica. Por tanto, el tema de la protección socialmente requerida por determinados grupos de trabajadores autónomos con dependencia económica se plantea en términos muy similares a los expuestos en el capítulo anterior para el resto de trabajadores autónomos. Sin embargo, cabe hacer algunas consideraciones específicas.

Lo primero que habría que hacer ante un supuesto caso de trabajo autónomo con dependencia económica, es verificar si realmente se trata de una prestación independiente de servicios o si, por el contrario, las condiciones en que se presta el servicio suponen una subordinación jurídica, lo cual nos haría estar frente a una relación de trabajo subordinado encubierta bajo la apariencia de un contrato de otra naturaleza. En buena parte de los casos, la dependencia económica está acompañada por la dependencia jurídica, ya que quien contrata con exclusividad los servicios de una persona, usualmente pretende asumir la dirección y organización de la actividad de la persona así contratada. Pero como la asunción de la potestad directiva que corresponde al empleador supone las cargas económicas generadas por la legislación laboral, no es infrecuente que quien contrata servicios subordinados establezca formalidades y contrataciones que crean la apariencia de que tales servicios se prestan de manera independiente, es decir, que son ajenos al ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Tal como vimos en el Capítulo I del presente

informe, estas situaciones de encubrimiento de las relaciones de trabajo bajo la máscara de una relación civil o mercantil, pueden ser desveladas mediante la aplicación de mecanismos de defensa previstos por el Derecho Laboral, concretamente la presunción de la relación de trabajo y los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y de primacía de la realidad. En Venezuela, existen sectores enteros de la economía en los cuales, de manera generalizada, se hace aparecer como trabajadores autónomos con dependencia económica a quienes en realidad son trabajadores subordinados sujetos al Derecho del Trabajo. El diagnóstico más elemental nos señala que para estos falsos trabajadores autónomos la protección adecuada está en el desvelamiento y en la prevención del fraude laboral mediante la aplicación de la legislación del trabajo. Como hemos visto en el Capítulo I, esta tarea encuentra diversos obstáculos en la realidad venezolana.

La lamentable extensión del fraude laboral no debe determinar una pérdida de perspectiva que lleve a considerar que todos aquellos trabajadores autónomos con dependencia económica son objeto de una situación de fraude. Por el contrario, existe una gran gama de trabajadores que prestan servicios en condiciones de efectiva autonomía jurídica, pero que dependen económicamente de una persona, usuaria principal de sus servicios y la cual les proporciona la mayor parte de sus ingresos. Al igual que ocurre con los trabajadores independientes sin dependencia económica, a los cuales nos referimos en el Capítulo III, muchos de los trabajadores autónomos con dependencia económica son hiposuficientes y requieren de una protección social, que, por las razones allí examinadas, no puede ser obtenida por la vía de la legislación laboral, sino a través de la seguridad social o de mecanismos autogestionarios de protección social. La dependencia económica puede hacer más relevante el requerimiento de protección, pues el trabajador, al contratar exclusivamente sus servicios con un solo beneficiario, se vería más perjudicado cuando éste prescinde de sus servicios. Desde este punto de vista, al diseñar sistemas de seguridad social o de protección social autogestionaria para los trabajadores autónomos con dependencia económica, podría pensarse que los beneficiarios con exclusividad estén obligados a contribuir con algún aporte al financiamiento de tales sistemas. En este sentido, habría que partir de la base de que es equitativo que el beneficio de la exclusividad, que supone ciertas ventajas para quien lo disfruta, comporten, como compensación, la carga de la contribución a los sistemas de protección de quienes presten los servicios. En Venezuela no existe ninguna experiencia en este sentido. Asimismo, podría pensarse en que el Estado preste algún tipo de financiamiento a las

experiencias autogestionarias de protección de trabajadores autónomos. De hecho, en algunos de los casos reseñados en el capítulo anterior, el Estado contribuye con algún aporte.

## **V. CASOS**

### **49.-VENDEDORES DE BEBIDAS Y OTROS ALIMENTOS DE DISTRIBUCIÓN MASIVA.**

En el sector de transporte y venta de cerveza, bebidas y otros alimentos de distribución masiva, desde hace décadas, las relaciones laborales de los choferes de los camiones que transportan las mercancías están siendo encubiertas, mediante la utilización de figuras mercantiles para la prestación de servicios.

En la mayoría de los casos, los trabajadores son obligados a firmar un contrato de "concesión" para la distribución del producto y a veces de "arrendamiento", del vehículo que utilizan para transportarlos. Los trabajadores deben constituirse en firmas mercantil inscrita en el Registro de Comercio, con lo cual se pretende sustentar la calificación jurídica de "comerciante autónomo", en que se basa el mecanismo de fraude. Entre las distribuidoras de cerveza y refresco, son igualmente frecuentes los contratos de "compraventa de mercancías", de determinación de "rutas", o de establecimientos de volúmenes obligatorios de venta.

Los concesionarios o distribuidores independientes están obligados, en general, a comparecer a las horas fijadas por la empresa y de acuerdo al procedimiento que ésta establezca, a fin de realizar el conteo y liquidación de los productos vendidos y cargar nuevamente el vehículo, el cual normalmente permanece en el sitio que la compañía determina. Al día siguiente, en la hora fijada por la empresa, los "concesionarios" deben acudir nuevamente a fin de recoger el vehículo, y someterlo en la mayor parte de los casos, a la revisión que hace la empresa, la cual autoriza la salida. Si el "concesionario" no asiste al trabajo, la distribuidora asigna el vehículo "arrendado" a otro chofer suplente. Los "concesionarios" están obligados a vender los productos en el aérea o ruta señalada por la empresa y a los precios establecidos por ésta, ajustándose en todo momento a las



instrucciones que la misma establece, las cuales en los casos de los distribuidores de cerveza y de refresco, constan por escrito en las denominadas "hojas de rutas" que determinan el orden y frecuencia de las visitas a los clientes y otras instrucciones, cuyo cumplimiento está sujeto a control y vigilancia. Deben cumplir con los procedimientos administrativos y contables que la empresa establece para la "liquidación" de las ventas y el cobro de su salario, el cual se disfraza bajo la apariencia de una "ganancia" obtenida en una supuesta operación mercantil.

En algunos casos las empresas imponen a los "concesionarios" la utilización de "ayudantes", los cuales son seleccionados por la propia empresa, que les asigna sus funciones y fija su salario y demás condiciones de trabajo. En una demostración del refinamiento alcanzado en el uso del mecanismo de defraudación, algunas empresas cerveceras y de gaseosas, imponen a sus "concesionarios" que celebren contratos de trabajo con sus "ayudantes", que los inscriban en el seguro social y que les "paguen" su salario, para lo cual la empresa descuenta los montos respectivos de "la ganancia" del "concesionario" . En otros casos, las empresas traspasan a los "concesionarios" la propiedad del vehículo, con lo cual pretenden dificultar el desvelamiento de la relación de trabajo.

## **50.- PILOTOS Y PERSONAL DE CABINA DEL TRANSPORTE AEREO.**

En el transporte aéreo se han consolidado una serie de prácticas destinadas al encubrimiento de la relación laboral. La expresión más acabada y difundida de estas prácticas se encuentra en la empresa Servivensa, creada por otra empresa de transporte aéreo: Avenza. El camino iniciado por Servivensa ha sido seguido por las demás líneas aéreas nacionales. En la actualidad, se puede afirmar que todo el personal de vuelo de las aerolíneas nacionales presta sus servicios bajo relaciones laborales encubiertas.

La estrategia empresarial de Servivensa consiste en obligar a los pilotos y al personal de cabinas a constituir compañías anónimas, normalmente compuesta por dos socios, uno de los cuales tiene más del noventa por ciento de las acciones. Estas compañías anónimas poseen un capital social muy reducido y su única actividad comercial se desarrolla con una empresa contratista de Servivensa, denominada AServicios Aeronáuticos Jag, S.A®, más conocida en el medio por sus siglas

comerciales SAJAGSA. Esta compañía tiene como única finalidad realizar la "intermediación" entre los trabajadores y Servivensa. SAJAGSA es una compañía anónima conformada por un solo socio, quien es a su vez personal de confianza de Servivensa y Avensa. La compañía celebra contratos mercantiles con los trabajadores, los cuales quedan en poder de la empresa, siendo su contenido desconocido para los trabajadores. En la práctica, SAJAGSA asigna a los pilotos y personal de cabinas los vuelos que deben realizar, pagando por vuelo realizado, por lo que todas las prestaciones y derechos provenientes de la legislación del trabajo son incumplidas por la empresa. Los trabajadores deben asumir los gastos de transporte, comida, hospedaje y uniforme. Normalmente, estos contratos no respetan el número de horas legalmente establecidas y, al pagar por vuelo realizado, se estimula a los trabajadores a no cumplir con las limitaciones provenientes de las normas de aviación civil. En general, los pilotos vuelan más horas de las permitidas.

Una de las finalidades de la creación de esta relación triangular fue debilitar el sindicato de pilotos de Avensa y poco a poco vaciar el contrato colectivo que mantenía el sindicato con la empresa. En los comienzos de estas prácticas, la empresa ofrecía a los pilotos remuneraciones por hora trabajada muy superiores a las establecidas en el convenio colectivo con la finalidad de estimular al trabajador a crear la compañía anónima y trasladarse a Servivensa. La estrategia ha sido altamente exitosa, pues los vuelos y rutas de Avensa han sido asumidos por Servivensa, lo que ha implicado no sólo la evasión de las relaciones colectivas del trabajo, sino también de todo el régimen de protección del trabajo y de la seguridad social. Esta práctica ha sido imitada por el resto de las empresas de transporte aéreo nacional, algunas de las cuales han obtenido autorización para efectuar vuelos internacionales. Es el caso de Aserca, otra línea aérea nacional. El personal administrativo de estas empresas está bajo relación de trabajo, pero con remuneraciones muy bajas.

En este caso, las prácticas de encubrimiento de la relación de trabajo tuvieron como finalidad disminuir el costo de una mano de obra altamente especializada, que había logrado por medio de la contratación colectiva una serie de beneficios, muy por encima de los promedios nacionales. Los salarios elevados que recibían los pilotos y personal de cabinas fue una de las principales razones para desarrollar esta estrategia de evasión de la legislación laboral.

El caso de Servivensa fue objeto de una denuncia por parte de los sindicatos ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Dicha denuncia no prosperó, pues el Comité consideró que los pilotos

habían aceptado celebrar los contratos mercantiles sin coacción y que Servivensa no mantenía relaciones con el Sindicato, que presentaba la denuncia. Para el Comité, mientras Avensa respetara el convenio colectivo no habría problemas con la creación de una tercera empresa para realizar las mismas actividades. La denuncia fue desechada.

La decisión del Comité de Libertad Sindical obvió que la finalidad de la creación de Servivensa por Avensa era justamente salirse de las regulaciones laborales y vaciar la convención colectiva. Para la empresa, no era necesario desconocer el contrato colectivo, sino simplemente dejarlo sin efecto, por no tener trabajadores sujetos al mismo.

La situación de las empresas de transporte aéreo es muy conocida en el país y ha sido denunciada en múltiples ocasiones, pero los órganos estatales no han tomado medidas para obligarlas a respetar la legislación laboral y las regulaciones de la aviación civil. En la revisión jurisprudencial se encontraron dos sentencias que anulan estas prácticas de encubrimiento de la relación laboral. Una se refiere a un amparo laboral en contra de la línea aérea Aserca. El tribunal ordenó reenganchar a una aeromoza que había sido despedida por estar embarazada. El otro caso, es sobre Servivensa. Aquí, la empresa interpuso la excepción de incompetencia del tribunal laboral por tratarse de una relación mercantil. En sentencia interlocutoria, el tribunal se declaró competente para conocer del caso. Dicha decisión fue ratificada por el superior. Ambas sentencias se acompañan en el ANEXO NUMERO TRES

## **51.- CONDUCTORES DE CAMION EN EMPRESAS DE TRANSPORTE.**

En el ramo del transporte se dan diversas modalidades de prestación de servicios. Como se ha señalado con anterioridad, algunos conductores son trabajadores autónomos que conducen sus propios camiones cobrando un flete por el transporte que realizan. Buena parte de las empresas transportistas, grandes, pequeñas y medianas, emplean a sus conductores mediante contratos de trabajo en conformidad con la legislación laboral. Otras, por el contrario, tratan de evitar los costos y limitaciones de la normativa laboral mediante diversas figuras fraudulentas, entre las cuales podemos señalar las siguientes:

a) Se celebran contratos de cuentas en participación, en los cuales, el conductor aparece como un participante en las ganancias y pérdidas del negocio de transporte. Cada vez que el conductor hace un viaje se le paga una cantidad de dinero que se hace aparecer como un anticipo a cuenta de ganancias. En algunas ocasiones, cada cierto tiempo, se firma una liquidación en la cual el trabajador aparece expresando su conformidad con los pagos recibidos y con el resultado de las cuentas en participación.

b) Se celebran contratos mercantiles de transporte mediante los cuales el conductor transporta la mercancía a cambio del pago de un flete.

c) Sin establecer mayores formalidades, cuando el conductor realiza un viaje recibe un pago de honorarios profesionales por servicios.

d) Se celebra un contrato de sociedad mercantil en el cual el conductor o los conductores aparecen como socios del empresario. Los servicios de los conductores se presentan como una gestión social de carácter no laboral. Al realizar cada viaje o cada cierto tiempo los conductores reciben una cantidad de dinero que se reputa como un anticipo de dividendos.

e) El conductor o varios de ellos constituyen una sociedad mercantil que celebra contratos mercantiles de transporte con el empresario, quien le paga un flete por ello.

f) La empresa de transporte constituye varias empresas filiales, algunas con muy reducido patrimonio y son éstas las que contratan los servicios subordinados de los conductores.

Con las cinco primeras modalidades el fraude pretende negar la relación laboral, evitando pagar al conductor los beneficios que legalmente le corresponden como trabajador subordinado que es. Con la sexta modalidad se pretende, por una parte eludir las disposiciones laborales relativas a las medianas y grandes empresas y, por la otra, burlar la responsabilidad patrimonial del empleador.

## **52. TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.**

En la industria de la construcción, considerada flexible por naturaleza y que tradicionalmente ha ocupado contratistas para el desarrollo de las obras, la externalización

del trabajo se ha expandido considerablemente. El empresario principal o beneficiario de la obra emplea una serie de contratistas para la ejecución de las diferentes partes de la misma (estructura, acabados, electricidad, plomería, marcos, puertas, fachada, pintura, impermeabilización). Estos, a su vez, pueden subcontratar a otras personas naturales o jurídicas, lo que puede llevar, especialmente en grandes obras, a cadenas muy extendidas de subcontratación. Es de señalar, que en la industria de la construcción existe una convención colectiva de vigencia nacional para toda la actividad económica y una federación sindical nacional que agrupa sindicatos que operan en todo el territorio del país. Ello ha favorecido que, al menos en el sector formal, exista la posibilidad de que los sindicatos exijan y presionen por el cumplimiento de la convención colectiva, independientemente de que se trate de trabajadores que presten sus servicios a la empresa matriz o a sus contratistas o subcontratistas. Por otra parte, como se ha explicado en el capítulo II del presente informe, la legislación laboral venezolana contiene disposiciones que garantizan la responsabilidad solidaria del empresario principal, en relación a las obligaciones laborales de sus contratistas. Asimismo, la legislación prevé la uniformidad de las condiciones de trabajo de los trabajadores de los subcontratistas con las de los trabajadores de los contratistas y del empresario principal.

El sector de la construcción ha sido uno de los más afectados por la recesión económica que vive el país. En 1998, laboran en esta actividad un total de 791.698 trabajadores, lo que representa el 7,99% de la PEA. El desempleo en el sector se situó en 23% en el primer semestre de 1999.

Este sector, empleador de mano de obra no calificada por excelencia, se ha informalizado fuertemente en los últimos 10 años. En 1990, el sector informal representaba el 44,3% del sector, cifra que aumentó a un 58% en 1996. La generación de empleo, también, se ha trasladado hacia el sector informal, que en 1996, generó 59% de los

empleos en esta rama de actividad. El sector informal de la construcción ocupa el segundo lugar en la generación de empleo ese año.

La informalización del sector ha incidido fuertemente en la aplicación del contrato colectivo. El contrato de la industria de la construcción establece un salario mínimo mensual de 231000 bolívares para un albañil. En muchas pequeñas empresas informales de la construcción, la usanza es pagar a los trabajadores, incluso subordinados, precios únicos fijados en función de la obra a ejecutar. Por ejemplo, en el sector informal un albañil puede trabajar por 30.000 bolívares semanales (\$49), remuneración que se considera alta en el sector informal urbano de la economía.

### **53.- VENDEDORAS DE PERFUMES EN ALMACENES POR DEPARTAMENTO.**

En algunos almacenes por departamentos ocurre una curiosa relación triangular. Conocidas empresas del ramo de la perfumería y cosméticos arriendan en dichos almacenes un espacio y un mobiliario en el cual exhiben y venden sus productos. El espacio está cargo de una vendedora, muchas veces seleccionada por la administración del almacén, pero que establece su relación laboral con la empresa perfumera. El salario y demás beneficios laborales de la vendedora son hechos efectivos a ésta por el almacén, por cuenta de la empresa perfumera. Esta, además de pagar el canon de arrendamiento, reintegra al almacén todos los pagos que éste ha hecho a la trabajadora. Desde el punto de vista de las modalidades de la venta, la vendedora está sujeta a las instrucciones de la empresa perfumera, que funge como su empleadora . Desde el punto de vista de horarios, trabajo en horas extraordinarias o en días feriados, la vendedora debe ajustarse a las condiciones establecidas por el almacén. Los papeles jugados por la empresa perfumera y

por el almacén no son típicos dentro de la legislación venezolana. Lo más razonable parecería asimilar esta relación a la que existe con un intermediario, sobre todo si el almacén es quien contrata a la vendedora y hace efectivo el salario. En este caso, si se aplican analógicamente las normas relativas al intermediario, habría que concluir que el almacén, al fungir de tal, es solidariamente responsable con la empresa perfumera en relación a las obligaciones laborales de ésta.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: En el estado actual del Derecho del Trabajo venezolano, puede concluirse que el objeto del mismo es el **trabajo subordinado**. Por ello, la subordinación es un elemento fundamental para distinguir la relación de trabajo de otras relaciones civiles o mercantiles que involucren la prestación de servicios. Tradicionalmente, la doctrina y jurisprudencia venezolana han configurado el concepto de subordinación sobre la base de la dependencia jurídica del trabajador, más que sobre la dependencia económica. Las nuevas modalidades de prestación de trabajo hacen necesaria la revisión del concepto de subordinación, que no puede seguir sustentándose en expresiones tales como cumplimiento de horarios, asistencia a la sede de la empresa, sumisión a instrucciones expresadas por supervisores, etc., sino que debe comprender elementos propios de las nuevas formas de trabajo. En este sentido, la doctrina y, en menor medida, la jurisprudencia ha venido prestando atención a conceptos como los de disponibilidad o ajenidad.

**Segunda:** La investigación realizada permite afirmar que el fenómeno de fraude laboral o relaciones de trabajo encubiertas tiene presencia importante y creciente en la realidad laboral venezolana, especialmente en algunos sectores, tales como la distribución masiva de bebidas y alimentos y el transporte aéreo, en los cuales se práctica generalizadamente. No obstante que el Derecho del Trabajo establece mecanismos de protección contra el fraude, no siempre su utilización por los trabajadores afectados resulta fácil. El número de sentencias judiciales que desenmascaran relaciones laborales encubiertas, es insignificante frente a la extensión del fraude laboral en Venezuela. El combate contra este fenómeno, que afecta a un vasto sector de trabajadores, requeriría que la administración del trabajo y las organizaciones sindicales abandonaran su actitud de indiferencia frente al mismo. El hecho de que esta situación se presente no sólo en Venezuela, sino en la generalidad de los países de América Latina y de que sea favorecido por empresas multinacionales, aconseja una acción, incluso normativa, de la Organización Internacional del Trabajo.

**Tercera:** La investigación evidencia la existencia de una serie de problemas que obstaculizan el acceso del trabajador a la justicia laboral. El número reducido de jueces laborales especializados, las deficiencias en la formación de los jueces, las incoherencias entre las distintas leyes procesales laborales, el retardo judicial, los costos económicos que generan los procesos judiciales, las dificultades de acceso a la información sobre sus derechos y a las instancias estatales encargadas de protegerlos y las fallas en los servicios estatales de asistencia jurídica son problemas que afectan a la generalidad de los trabajadores. Los trabajadores sujetos a situaciones de fraude tienen que afrontar dificultades adicionales, pues deben, en primer lugar, asumirse como trabajadores y tomar



la decisión de enfrentar a su patrono, el cual está preparado para usar todos los mecanismos a su favor con el objeto de desconocer la relación de trabajo

. **Cuarta:** Unos de los graves problemas que enfrenta el mercado laboral venezolano es su **segmentación**. Este no sólo se divide en un sector formal, cada día más reducido, y un sector informal que emplea el 51% de la PEA en primer semestre de 1999, sino que dentro de cada uno de esos sectores, los trabajadores se diferencian marcadamente por sus condiciones de vida y trabajo. Esta situación influye en la toma de decisión sobre el tipo de medidas a tomar para mejorar la cobertura de la legislación laboral y de la seguridad social.

**Cinco:** En Venezuela existe, en general, una cultura de poco apego al cumplimiento de las normas legales. Ello se manifiesta en el ámbito laboral, lo que favorece que el sector empresarial suela adoptar mecanismos de evasión de la normativa laboral y acuda a prácticas desleales, cuyos usos se ven estimulados por la ineficiencia de los sistemas de sanción y control.

**Sexta:** La existencia de las denominadas "relaciones triangulares" es una consecuencia de la diversificación y segmentación del mercado del trabajo y no responde necesariamente a mecanismos de fraude laboral, pero sí, en buena parte de los casos, a la búsqueda de reducción de costos laborales. El fomento de las relaciones triangulares obedece a tendencias de mercados que no pueden ser ignoradas por el Derecho del Trabajo. Sin embargo, tampoco puede éste desconocer que la dispersión de la fuerza laboral, implícita en tales relaciones, podría favorecer la precarización del empleo. De allí, que sea recomendable la adopción, por parte de aquellos países que no las tienen, de medidas de protección a los trabajadores involucrados en este tipo de relaciones. En Venezuela, existen mecanismos protectores que se describen en el informe, pero su cobertura es limitada. Sería recomendable, que en una futura acción normativa internacional

se previeran mecanismos de este tipo. Es de señalar, en materia de relaciones triangulares y de la externalización que ella comporta, que una limitante para los trabajadores que prestan servicios fuera de la empresa matriz o principal es la existencia de convenciones colectivas y sindicatos de empresas, ya que al salir de ésta quedan fuera del ámbito de aplicación de la convención colectiva y pierden su afiliación sindical.

**Séptima:** Los trabajadores independientes constituyen un sector muy heterogéneo, que se expresa en modalidades muy diversas, no siendo susceptible de un tratamiento jurídico uniforme. La investigación evidencia que buena parte de los trabajadores independientes experimentan condiciones de trabajo desfavorables e importantes carencias que justifican la necesidad de un sistema de protección social que los beneficie. Razones de orden técnico, examinadas en el informe, nos llevan a concluir que el Derecho del Trabajo no está en condiciones de proporcionar la protección requerida por los trabajadores independientes. Por eso consideramos que los sistemas de seguridad social debe ser diseñados y financiados de manera tal que puedan incluir dentro de su cobertura a estos trabajadores. Asimismo, sería recomendable que el Estado apoyase técnica y financieramente, de manera más continua, las modalidades autogestionarias de protección social, como las que han sido establecidas en Venezuela por algunos sectores de estos trabajadores.

**Octava:** Muchos de los trabajadores independientes prestan sus servicios a un cliente del quien reciben la mayor parte de sus ingresos. Los trabajadores autónomos con dependencia económica no son sustancialmente distintos de los trabajadores autónomos sin tal dependencia, razón por la cual el tema de la protección de ambos se presenta en términos similares. Se debe dar especial atención, en los casos de dependencia económica, a determinar si en realidad los trabajadores son autónomos o si existe una relación laboral encubierta, pues en buena parte de los casos la dependencia económica

conlleva una dependencia jurídica, cuyas consecuencias pueden los empleadores pretender evadir por la vía del fraude. Por otra parte, en el informe se señala que debería estudiarse la posibilidad de que, como contrapartida de los beneficios que supone el poder disponer en exclusiva de estos trabajadores, los beneficiarios de sus servicios contribuyan con aportes financieros a los sistemas de protección de estos trabajadores.

San Antonio de los Altos, 10 de Agosto de 1999.

## BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA VARGAS, Gladys (1998). **Para que los derechos no nos sean ajenos ) ejercen las mujeres andinas su derecho al trabajo?** UNIFEM. Lima, Perú.

ALFONZO GUZMÁN, Rafael (1994). **Didáctica del Derecho del Trabajo**. Editorial Melven. Caracas, Venezuela.

BETHANCOUR, Luisa (coord.) (1998). **La exclusión social, cultural, económica y laboral de la mujer joven. Estudio de la Oferta.**CENDES- Min. Familia. Caracas, Venezuela

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA (1997). **Informe Anual**.

CALDERA, Rafael (1960). **Derecho del Trabajo**. El Ateneo. Buenos Aires, Argentina.

CARTAYA, Vanessa (coord.) (1998). **Empleo, productividad e ingresos Venezuela (1990-1996)**. Documento de Trabajo , N° 63. OIT.

(coord) (1997). **Venezuela: Exclusión e integración ) Una síntesis en construcción?** Instituto Internacional de Estudios Laborales. OIT.

(coord) (1993). **Alternativas No Convencionales de Prestación de Servicios de Seguridad Social en el Area Metropolitana**. CIES, ILDIS, Fundación de Gerencia Social. Caracas, Venezuela.

CONSEJO DE LA JUDICATURA. **Anuario Estadístico**. División de Estadísticas.

CORNIELES, Cristóbal; DORADO, Ricardo y GUERRERO Verónica (1999). **El Subsistema Administrativo de Justicia Laboral**. ILDIS. Caracas, Venezuela.

GOIZUETA, Napoleón (1976). **Reformas a la Ley del Trabajo**. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

HERNÁNDEZ ALVÁREZ, Oscar (1986). **La prestación de trabajo en condiciones de fraude o simulación. Consideraciones generales y propuesta para una reforma de la legislación laboral venezolana** en *Estudios Laborales. Ensayos sobre Derecho del Trabajo y disciplinas afines en homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán*. UCV. Caracas, Venezuela.

ILDIS (1998). **Informe Social 3 1997 Venezuela**. Caracas, Venezuela

IRANZO, Consuelo (coord) (1999). **La exclusión social, cultural, económica y laboral de la mujer joven. Estudio de la Demanda**. . CENDES - Min. Familia. Caracas, Venezuela

(coord.) (1997). **Relaciones Laborales al Desnudo**. CENDES & Venezuela Competitiva. Caracas, Venezuela.

ITURRASPE, Francisco y LOVERA, Alberto (1998). **Seguridad y Salud en el Trabajo de la Construcción en Venezuela**. Inédito.

JAIME, Héctor (1999). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**. Barquisimeto, Venezuela.

LACABANA, Miguel (1992). **La precariedad laboral en el mercado de trabajo urbano: inserción laboral en los barrios segregados de Venezuela** en *La Flexibilidad*

*Laboral en Venezuela )Nuevo nombre o nueva realidad?* ILDIS. Caracas, Venezuela.

(1987). **Trabajo a Domicilio en Países en Desarrollo. El Caso de Venezuela.** Monografía preparada para el Servicio de Condiciones de Empleo y Medio Ambiente de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

MALAGARDIS, VERA, RIVAS, HERNÁNDEZ Y CARTAYA (1998). **La extensión de la Seguridad Social al Sector Informal Aproximación a la Problemática** en *Gaceta Laboral*. Vol.4, Nro. 3. Maracaibo, Venezuela.

MINISTERIO DEL TRABAJO . **Memoria y Cuenta.** Varios años.

MONTOLIÚ, Marisela ( 1.987). **Estudios de Ajustes Experimentados por la Industria de Productos Plásticos y sus Efectos sobre el Mercado de Trabajo.** Primer y segunda etapa (ILDIS). Caracas, Venezuela.

(1991). **La subcontratación como estrategia de flexibilización en la industria de productos plásticos en Venezuela**(ILDIS). Caracas, Venezuela.

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN (OCEI). **Encuesta de Hogares por Muestreo.** Varios años. **Encuesta Social** de 1991.

VILERA, Marcos (1996). **La Protección Administrativa de los Trabajadores a Domicilio.** Trabajo de Ascenso.

**Anexos:**

**Número Uno: Protección de los Trabajadores y Cumplimiento de la Legislación Laboral**

**Número Dos: Algunas Estadísticas sobre Acceso a la Justicia en Venezuela**

**Número Tres: Jurisprudencia sobre fraude a la ley**