



# XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

## TEMA 2 DERECHO DEL TRABAJO (EN SUS DIMENSIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS) Y DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

### VENEZUELA

Responsables de las respuestas al cuestionario:

Héctor A. Jaime Martínez (Venezuela)

[hjaimem@cantv.net](mailto:hjaimem@cantv.net)

Marlon M. Meza Salas (Venezuela)

[mezanavarro@cantv.net](mailto:mezanavarro@cantv.net)

### 1. CUESTIONES GENERALES

Indique por favor si en su país existe una tendencia a la descentralización productiva de empresas según características tales como las descritas en la introducción. En caso afirmativo,

#### a. ¿Cuáles son las formas más comunes de descentralización productiva?

**RESPUESTA:** Si es posible sostener que Venezuela se enmarca dentro de la tendencia generalizada hacia la descentralización productiva de las empresas, en los términos descritos en la introducción. De hecho, es común la utilización de las siguientes formas o modalidades:

(i) En la práctica existe una amplia utilización del trabajo autónomo, mediante la celebración de contratos con forma jurídica distinta al contrato de trabajo regidos –en principio– por la legislación mercantil, como es el caso de los contratos de *comisión mercantil*, contratos de *concesión o distribución* y contratos de *transporte*, para la comercialización o transporte de productos.

(ii) En casi todos los sectores (industrial, comercial, de servicios, etc.), existe un número importante de empresas que contratan personal temporal a través de *Empresas de Trabajo Temporal*.

(iii) Las *franquicias* es otro modelo que ha tenido gran aceptación en Venezuela para la comercialización de productos o servicios, utilizado no sólo por empresas transnacionales que normalmente operan a nivel mundial bajo esa figura, sino

implementada también por algunas empresas locales.

(iv) La tercerización de actividades también se observa con bastante frecuencia, mediante la *contratación con microempresas* conformadas muchas veces por ex-empleados de las empresas beneficiarias o contratantes, generalmente empresas públicas que han sido privatizadas, o empresas privadas que han implementado importantes reducciones de personal. En los años recientes el propio gobierno venezolano ha promovido mucho la utilización de esta forma de contratación, implementándola directamente sobre todo a nivel de Institutos Autónomos y Empresas del Estado.

(v) Recientemente algunas empresas han comenzado a utilizar también la contratación con *Cooperativas* de trabajo asociado, especialmente a partir de la vigencia de la Ley de Asociaciones Cooperativas promulgada en el año 2000, ya que el artículo 33 de dicha ley dispone que los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no están sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.

**b. De ser posible, suministre ejemplos de algunas empresas que en su país funcionan según una estrategia de descentralización productiva. ¿Qué guarda la empresa matriz bajo su control directo y qué es lo que delega/subcontrata a sus empresas subsidiarias/asociadas? ¿Estas últimas son empresas independientes de la empresa matriz o son de hecho controladas por la misma?**

**RESPUESTA:** a continuación se mencionan algunos ejemplos, sin pretender con ello elaborar o suministrar una lista completa de las empresas que en Venezuela funcionan bajo una estrategia de descentralización productiva, pues la lista sería por demás extensa si pretendiéramos hacer un inventario de todas las empresas que utilizan modalidades de contratación como las mencionadas.

1º) La utilización de contratos de *comisión mercantil*, contratos de *concesión o distribución* y contratos de *transporte*, para la comercialización o transporte de productos, es una modalidad ampliamente utilizada por empresas fabricantes de alimentos y otros productos de consumo masivo como refrescos o bebidas gaseosas, cerveza, leche, tarjetas telefónicas, gas envasado para uso doméstico o comercial, medios informativos impresos como periódicos o revistas, etc., para así poder desarrollar una amplia cadena de comercialización de sus productos, pero guardando para sí la totalidad o la mayoría del resto de sus operaciones y actividades. Podemos citar como ejemplos los siguientes casos:

- a) PEPSI COLA de Venezuela y COCA-COLA Femsa de Venezuela (fabricantes de refrescos o bebidas gaseosas);
- b) Distribuidora POLAR (fabricante de cervezas);
- c) Vengas (proveedor de gas envasado para uso doméstico o comercial);
- d) Pasteurizadora Táchira (leche y otros productos lácteos);
- e) CANTV –Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela- (empresa prestadora de servicios de telecomunicaciones, en cuanto a la distribución y venta de tarjetas telefónicas para uso en teléfonos públicos, fijos y móviles).

No podemos afirmar que en la práctica las empresas contratadas mediante estas figuras sean controladas por la empresa contratante, siendo necesario analizar cada caso en particular incluso dentro de una misma empresa, ya que sentencias dictadas por los tribunales del trabajo y emanada incluso de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, han declarado en algunas ocasiones que en situaciones como las descritas se han materializado verdaderas relaciones de trabajo

entre el beneficiario del servicio y la persona que lo presta (obviando inclusive el hecho de que el servicio era prestado por personas jurídicas), y en otras ocasiones han declarado que los servicios se prestaban con absoluta independencia y autonomía bajo una relación no laboral sino civil o mercantil.

**2º)** En lo que se refiere a las *microempresas*, podemos mencionar que en la CANTV (Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela) se ha venido utilizando esta forma de subcontratación desde los años 1991-1992, cuando se dio inicio en dicha empresa –que era propiedad exclusiva del Estado venezolano– a un proceso de privatización. Su uso se suele circunscribir a actividades como servicios de limpieza, de transporte de personal, de mantenimiento de vehículos, etc., y siendo la CANTV la mayor empresa prestadora de servicios de telecomunicaciones en Venezuela, la realidad es que esta empresa sigue controlando y prestando directamente, generalmente a través de personal subordinado, la mayoría de las actividades de telecomunicaciones que presta. Sin embargo, esta empresa también contrata a estas pequeñas empresas para el desarrollo de actividades tan neurálgicas como la instalación de teléfonos y el mantenimiento y reparación de líneas telefónicas.

**3º)** En lo que atañe al uso de *Empresas de Trabajo Temporal* y de las *franquicias*, es inútil intentar hacer una lista ejemplificativa ya que como antes se dijo, las primeras son ampliamente utilizadas en casi todos los sectores (industrial, comercial, de servicios, etc.) para contratar personal temporal, y en cuanto a las franquicias, podemos afirmar que sin lugar a dudas en Venezuela están presentes, si no todas, al menos sí la mayoría de cadenas de restaurantes y de expendios de comida rápida que utilizan esta figura y que se han extendido por la mayoría de los países del mundo, y también es posible observar la presencia de franquicias prestadoras de un número importante de servicios como autolavados, servicios de belleza, de venta de artefactos electrónicos, ropa, etc., etc.

**c. ¿Podría Vd. evaluar el impacto de dicha estrategia en las relaciones individuales de trabajo?**

**RESPUESTA:** El uso de formas de descentralización productiva como las antes descritas no conllevan necesariamente una desmejora de los beneficios de los prestadores de servicios en relación a los que obtendrían bajo una relación laboral subordinada. De hecho, quienes prestan sus servicios en forma externalizada para otra empresa beneficiaria, como por ejemplo bajo las figuras de comisionistas, concesionarios, distribuidores o transportistas, o a través de una microempresa, suelen percibir remuneraciones muy por encima del salario mínimo, e incluso superiores a las que obtienen quienes prestan los mismos o similares servicios bajo una relación de trabajo subordinada. Se suele mencionar que, además, muchos de esos prestadores de servicios externalizados o en condiciones de autonomía, normalmente disfrutaban de una estabilidad superior a la usual en el mercado, no así en el caso de las franquicias, que según algunas estadísticas parecen presentar el mayor índice de rotación del mercado de trabajo.

**d. ¿Podría Vd. evaluar dicho impacto en las relaciones colectivas de trabajo?**

**RESPUESTA:** El uso de formas de descentralización de productiva suele limitar la actuación de las organizaciones sindicales, ya que por una parte es cada vez menor el número de trabajadores dependientes en el mercado, lo que incide directamente en una tasa de afiliación sindical también cada vez más baja (a pesar de que los trabajadores independientes también pueden legalmente constituir organizaciones sindicales o afiliarse a las existentes), viéndose así disminuido el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva. Pero además, cuando una empresa

mediana o grande, mediante alguna de las modalidades de descentralización productiva ya mencionadas, externaliza parte de sus operaciones o actividades contratando para ello a empresas más pequeñas, los trabajadores de estas últimas, a pesar de ser titulares de la protección que otorga la legislación laboral, tienen menos fuerza para exigir de sus patronos el cumplimiento de la misma y menos aún para negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo, situación que adquiere especial relevancia en Venezuela donde predomina el sindicato de empresa, y, por ende, la negociación colectiva a nivel de empresa. Además, si se toma en cuenta que algunas estadísticas señalan que más del 90% de los trabajadores sindicalizados en Venezuela laboran en empresas de más de 100 trabajadores, se comprende entonces que la descentralización productiva, al conllevar a la creación de pequeñas unidades de producción, afecta directamente la tasa de afiliación.

En adición, como quiera que generalmente quienes prestan sus servicios bajo formas de subcontratación suelen obtener altos ingresos, la motivación y el interés por temas como la organización profesional y la negociación de condiciones de trabajo suele ser menor que en los sectores de ingresos bajos, que son los conformados por la mayor parte de los trabajadores asalariados sujetos a una relación laboral subordinada. A ello se agrega que en la medida que los sujetos prestan sus servicios en condiciones de autonomía e independencia, según indican los resultados de algunas encuestas, van perdiendo su convicción de pertenencia a la clase trabajadora y aumentando su mentalidad de empresarios.

## **1.GRUPOS DE EMPRESA Y UNIDAD DE EMPRESA**

**Indique por favor, si en su derecho nacional o jurisprudencia es posible considerar que una empresa principal y sus subcontratistas/asociadas/subsidiarias constituyen una sola empresa a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la protección social. Si es posible, indique los criterios en base a los cuales se puede tomar tal decisión y los efectos legales que ésta conlleva.**

**RESPUESTA:** La figura de “grupos de empresa” se encuentra regulada en el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.999. La norma en cuestión define así los grupos de empresa: “Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.”

El referido Reglamento contempla que la existencia de un grupo de empresas se puede presumir cuando se dan algunos de los siguientes supuestos:

- a) Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes;
- b) Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas;
- c) Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o
- d) Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración.

La presunción establecida en la norma tiene carácter relativo de manera que se admite la prueba en contrario.

La consecuencia establecida en la norma reglamentaria para el caso de que se dé un grupo de empresas es la responsabilidad solidaria entre las empresas conformantes del grupo, por los derechos de los trabajadores que presten servicio a alguna o a algunas de ellas. No obstante, la tendencia de la jurisprudencia de la Sala

de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia había ido más allá de la limitación de la norma reglamentaria y había adoptado el criterio de admitir la tesis de la unidad económica, como en la sentencia del 18 de septiembre de 2003, sin embargo, en reciente sentencia del 1 de noviembre de 2005 la misma Sala de Casación Social, da marcha atrás al negar la isonomía de condiciones de trabajo a todos los trabajadores que prestan sus servicios a las distintas sociedades que conforman un grupo de empresas. La unidad de la relación de trabajo, entre el trabajador y el grupo, está igualmente consagrada en el artículo 38 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando éste asimila los efectos de la transferencia del trabajador de una empresa a otra a los efectos de la sustitución de patronos.

Por lo que respecta a los contratistas y subcontratistas nuestra legislación no considera que estos conformen una unidad económica con el contratante; pero si los contratistas desarrollan una actividad inherente o conexas con la actividad del contratante, éste se hace solidariamente responsable ante los trabajadores del contratista y del subcontratista, aún cuando el contratante (principal) no hubiese autorizado la subcontratación.

La Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento consideran inherentes aquellas actividades que gozan de la misma naturaleza de la actividad propia del contratante y que constituyan de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto. Conexas, por su parte, son aquellas actividades que estuvieren íntimamente vinculadas con las del contratante o su ejecución o prestación se produce como una consecuencia de la actividad de éste y revisten carácter permanente.

Cuando exista inherencia o conexidad en los términos antes expuestos, la Ley Orgánica del Trabajo sólo prevé la igualdad de condiciones de trabajo para los trabajadores del subcontratista con los del contratista empleados en la obra que le ha sido encomendada. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia ha venido considerando que también los trabajadores de las empresas contratistas tienen derecho a disfrutar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores directos de la empresa contratante o principal (en este sentido: sentencia de la Sala Constitucional de fecha 18 de marzo de 2002, caso: PDVSA Petróleos y Gas, S.A. en recurso de interpretación; y sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 16 de octubre de 2003, caso: José Elías Pascuzzi Guerra contra Organización Médica, C.A. . –ORMESA–).

## **1.TRANSFERENCIA DE EMPRESAS Y OTRAS MODIFICACIONES EN LA SITUACIÓN JURÍDICA DE UNA EMPRESA O PARTES DE ELLA**

- a. **¿Existe en su derecho nacional o en la jurisprudencia una definición jurídica de “transferencia de empresa o de partes de ella ”? ¿Bajo qué condiciones dicha definición se puede también aplicar a la externalización (subcontratación, outsourcing) de ciertas operaciones de una empresa?**

**RESPUESTA:** En nuestra legislación se contempla la transferencia de empresas bajo la denominación de sustitución de patronos. El artículo 36 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo la define a partir de lo dispuesto en los artículos 88 y 89 de la Ley, en la siguiente forma: *“La sustitución del patrono supone la transmisión, por cualquier título, de la explotación de una empresa o parte de ésta susceptible de organizarse autónomamente, siempre que el patrono sustituto preservare la actividad productiva sin solución de continuidad.”* Es posible aplicarla a la externalización cuando la

empresa ha decidido transferir a una nueva empresa los trabajadores suyos que antes se ocupaban de las labores que luego van a ser contratadas a terceros. Está previsto expresamente en el artículo 38 del Reglamento cuando esta norma regula la transferencia de trabajadores.

- b. **¿Cómo se protegen en su país los derechos de los trabajadores cuando su empresa o parte de ella son cedidas a un tercero? ¿En ese caso, qué derechos mantienen los asalariados con respecto a su antiguo empleador?**

**RESPUESTA:** La Ley Orgánica del Trabajo dispone que la sustitución de patronos, y la transferencia en su caso, no afectarán el contrato de trabajo existente, el cual, pese al cambio de patrono, continuará siendo el mismo. El Reglamento de la Ley considera que las novaciones subjetivas u objetivas del contrato de trabajo no afectarán su unidad. El antiguo empleador será solidariamente responsable con el nuevo durante un año luego de la sustitución. El lapso de un año se cuenta a partir del momento en el que le ha sido notificada al trabajador la sustitución, pero, en caso de que exista un proceso judicial, el lapso del año se contará a partir del momento en el que se produzca la sentencia definitivamente firme que ponga fin al proceso. El trabajador tiene el derecho de considerar la sustitución como inconveniente para sus intereses, en cuyo caso, podrá dar por terminado el contrato de trabajo y su decisión será considerada como un retiro justificado lo que le dará derecho a una indemnización igual a la que tendría derecho en caso de que hubiese sido objeto de un despido injustificado.

- c. **¿Es obligatorio en su derecho nacional que los representantes de los trabajadores sean consultados o informados a la hora de una transferencia de una empresa o de partes de ella? ¿Si lo es, cómo se organiza esa consulta? ¿Son informados o consultados los representantes de los trabajadores cuando la empresa considera la subcontratación/outsourcing de algunas de sus operaciones? ¿Existe obligación, en su derecho nacional, de negociar sobre estos asuntos?**

**RESPUESTA:** Se prevé la obligación de notificar al trabajador, a la organización sindical a la que esté afiliado y a la Inspectoría del Trabajo de la sustitución. La falta de notificación no surtirá efectos en contra del trabajador, de manera que el empleador sustituido no verá limitada su responsabilidad al plazo de un año antes referido. El Reglamento contempla que la notificación debe hacerse con suficiente antelación y que la misma debe contener una amplia identificación del empleador sustituto, así como la fecha en la que se producirá y las causas que la motivaron. Nuestra legislación no contempla la situación que se presenta cuando la empresa considera la posibilidad de subcontratar una parte de sus operaciones; en este caso se pueden presentar dos situaciones: si los trabajadores van a quedar cesantes y ello afecta a un número considerable de trabajadores (10% al menos de los trabajadores de la empresa) nos encontraríamos en una situación que puede calificarse de despido masivo y el Ministerio del Trabajo puede suspender sus efectos para obligar al empleador a negociar la reducción de personal; en otro caso si los trabajadores van a continuar con el tercero, se aplica la normativa que regula la sustitución de patronos. No se ha previsto en nuestra legislación una consulta a todos los trabajadores de la empresa, sino la notificación a los afectados.

- d. **¿Cómo se organizan las relaciones entre la empresa cedente y la cesionaria cuando esta última continúa a operar en el establecimiento de la primera?**

**RESPUESTA:** No hay ninguna previsión legal en este aspecto salvo la responsabilidad solidaria de la empresa cedente con la cesionaria, como ya se explicó antes.

- e. **¿Cómo se organizan las relaciones entre trabajadores que han sido transferidos a la empresa cesionaria y la empresa cedente cuando la primera continúa a operar en el establecimiento de la segunda? ¿Qué poderes de dirección o de control conserva esta última con relación a los mismos trabajadores?**

**RESPUESTA:** Los trabajadores de la empresa cedente que pasan a formar parte de la empresa cedida conservan sus derechos y las condiciones de trabajo que tenían en la empresa sustituida. Ahora bien, en caso de que la empresa cesionaria, continué realizando operaciones para la cedente se podrá entender que la cesionaria es contratista de la cedente y si la actividad que ejecuta es inherente o conexas con la realizada por la cedente, ésta será solidariamente responsable con la contratista (cesionaria) frente a los trabajadores de la última. Sin embargo, la cedente no tendrá ningún poder de dirección o control sobre los trabajadores empleados por la empresa cesionaria. Quedan a salvo aquellas situaciones en las cuales la cedente y la cesionaria constituyan un grupo de empresas.

## **1.SITUACIÓN JURÍDICA DE EMPLEADOS DE EMPRESAS CONTRATISTAS / ASOCIADAS / SUBSIDIARIAS CON RESPECTO A LA EMPRESA MATRIZ**

- a. **¿Bajo qué condiciones la empresa matriz puede ser responsabilizada por las obligaciones de sus contratistas/asociadas/subsidiarias con respecto a los empleados de estas últimas en lo referente a:**
- i. **Higiene, seguridad y riesgos ocupacionales;**
  - ii. **Salarios y otras prestaciones debidas a los trabajadores;**
  - iii. **Cotizaciones a la Seguridad Social o a fondos privados de pensiones o de salud;**
  - iv. **Otros?**

**RESPUESTA:** Debemos distinguir el régimen previsto para el grupo de empresas de aquel que regula la situación de la intermediación o de la contratación de obras o servicios. En el primer caso, las sociedades conformantes del grupo deben ser consideradas solidariamente responsables frente a los trabajadores, en consecuencia todas y cada una de ellas responden por las obligaciones asumidas para con los trabajadores en lo referente a los puntos i.); ii); iii) (en este último caso, de acuerdo con lo establecido en el Código Orgánico Tributario). Hay que hacer notar que en Venezuela no existen fondos privados de salud ni de pensiones. En caso de que se trate de intermediarios, o de contratistas y subcontratistas que ejecuten obras inherentes o conexas para una empresa contratante, será solidariamente responsable la contratante junto con las empresas contratistas y subcontratistas, así como con el intermediario, en su caso, por los salarios y otras prestaciones debidas a los trabajadores. En materia de higiene, seguridad y riesgos, esto se rige por la nueva Ley Orgánica de Prevención

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual, además de establecer que los trabajadores empleados por los contratistas, subcontratistas e intermediarios, *“deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”* (Art. 57) que los trabajadores de la empresa contratante, dispone además que esta última responderá junto con las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas en forma solidaria *“de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud”* de los trabajadores. En cuanto al pago de las cotizaciones no hay previsión alguna que haga responsable al contratante por el pago de las cotizaciones que deben hacer los contratistas, subcontratistas e intermediarios.

- b. **¿Es obligatorio informar a los empleados de las contratistas/asociadas/subsidiarias sobre la identidad de la empresa matriz para la que su empleador trabaja?**

**RESPUESTA:** No hay una norma que establezca tal obligación. La única previsión se refiere a los casos de sustitución de patronos, a lo cual ya nos referimos.

- c. **Presente, si existen, decisiones judiciales que han determinado la existencia de una relación laboral directa entre una empresa matriz y trabajadores empleados de una empresa contratista/asociada/subsidiaria de la primera. ¿Cuáles han sido los efectos legales de estas decisiones?**

**RESPUESTA:** No tenemos conocimiento de la existencia de una decisión judicial de esas características; todas las que hemos revisado se refieren o a la identificación de un grupo de empresas, o a establecer la solidaridad de las empresas contratante con los intermediarios, contratistas y subcontratistas.

## **1.PRÉSTAMOS DE MANO DE OBRA Y OTRAS FORMAS DE SUMINISTRO DE TRABAJADORES**

- a. **¿Pueden dos o más empresas jurídicamente distintas «prestarse» mano de obra entre sí? Si lo pueden, ¿de qué manera son protegidos los derechos de los trabajadores ?**

**RESPUESTA:** Los préstamos temporales de personal no están contemplados en la legislación venezolana. El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sólo regula la transferencia o cesión de trabajadores entre diversas empresas con carácter definitivo –no temporal–, exigiendo para ello el consentimiento del trabajador, a cuyo efecto el artículo 38 dispone que: *“Se verifica la transferencia o cesión del trabajador, cuando el patrono acordare con él o le requiriese la prestación de servicios con carácter definitivo bajo la dependencia y por cuenta e otro, con el consentimiento de este último...”*. Al ocurrir la transferencia o cesión del trabajador, ésta queda sometida al mismo régimen de la sustitución de patronos, es decir, se considera que la relación de trabajo sigue siendo la misma y los derechos del trabajador permanecen incólumes, y la empresa que trasfiere y la que recibe al trabajador serán solidariamente responsables por el lapso de un año, vencido el cual continuará respondiendo la empresa receptora del trabajador.



- b.** Por favor, describa cómo se reglamenta en su país el suministro de trabajadores por intermedio de empresas de trabajo temporal (ETT). En particular:

**COMENTARIO PREVIO (ACLARATORIA NECESARIA):** La figura de las Empresas de Trabajo Temporal fue regulada por primera vez en Venezuela en los artículos 23 al 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.999, los cuales fueron expresamente derogados por la Disposición Derogatoria Tercera de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente en Venezuela desde el 26 de julio de 2005; además, la misma disposición que comentamos dispuso que las Empresas de Trabajo Temporal registradas ante la Autoridad competente (el Ministerio del Trabajo), tendrían la condición de intermediarios. La figura del intermediario se encuentra definida por el artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo como *“la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores”*, norma ésta que agrega además que *“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 intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario”*.

Sin embargo, en fecha 18 de octubre de 2005, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, al admitir un recurso de nulidad intentado contra el artículo 57 y la antes referida Disposición Derogatoria Tercera de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, decretó como medida cautelar la inaplicación de dichas normas mientras dure el procedimiento de nulidad iniciado y se decide el fondo del mismo, con lo cual continúan vigentes por ahora los artículos del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1.999 que regulan lo relativo a las Empresas de Trabajo Temporal, aunque en la actualidad podría decirse que las Empresas de Trabajo Temporal se encuentran en un limbo jurídico: entre la anomia y la regulación.

**i.** Casos en que se permite el recurso al trabajo temporal;

**RESPUESTA:** De acuerdo con el artículo 26 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (cuya situación actual ya se aclaró *ut supra*), se admite la contratación de Empresas de Trabajo Temporal para:

- a) La realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta;
- b) Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no excederá de tres (3) meses; y
- c) Sustituir a trabajadores en suspensión de su relación de trabajo.

**ii.** Industrias o actividades en las que se prohíbe el suministro de trabajadores temporales;

**RESPUESTA:** De acuerdo con el ya mencionado artículo 26 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (cuya situación actual ya se aclaró *ut supra*), no se admite la contratación de Empresas de Trabajo Temporal en los siguientes casos:

a) En caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador. El artículo 109 del mismo Reglamento define qué se entiende por trabajos insalubres y peligrosos:

*“Se consideran trabajos insalubres aquellos que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de aumentar considerablemente el riesgo de producir graves daños a la salud de los trabajadores debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el empleador.*

*Se entiende por trabajos peligrosos aquellos que se realicen en instalaciones o industrias en condiciones tales que debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, presenten un alto riesgo para la integridad física del trabajador, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el empleador.”*

b) Para sustituir a trabajadores en ejercicio del derecho de huelga, siempre que el conflicto se hubiere tramitado de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

iii. **¿Se exige en su país que las ETTs sean titulares de una licencia o permiso para poder operar? ¿Si se exige, bajo qué condiciones se otorgan esas licencias o permisos?**

**RESPUESTA:** En efecto, el artículo 23 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (cuya situación actual ya se aclaró *ut supra*), al regular los requisitos para el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal, exige que éstas soliciten una autorización por ante el Ministerio del Trabajo, para lo cual deben cumplir los siguientes requisitos:

a) Que su objeto sea dedicarse exclusivamente a poner a disposición de las empresas beneficiarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados;

b) Disponer de una estructura organizativa y capacidad financiera que le permita cumplir con sus obligaciones patronales;

c) Incluir en su denominación los términos “Empresa de Trabajo Temporal”; y

d) Otorgar una fianza o constituir depósito bancario, a satisfacción del Ministerio del Trabajo, por una cantidad equivalente a doce (12) salarios mínimos por cada trabajador. El monto de la fianza o el depósito será revisado cada tres (03) meses, con base en el promedio de los trabajadores que hubieren prestado servicio en dicho período.

iv. **¿Qué clase de contrato gobierna las relaciones respectivas entre la empresa usuaria, la ETT y los trabajadores temporales que esta última suministra a la primera ?**

**RESPUESTA:** De acuerdo con los artículos 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (cuya situación actual ya se aclaró *ut supra*), coexisten dos contratos, a saber, un contrato de trabajo que vincula a la Empresa de Trabajo Temporal con los respectivos trabajadores, y un contrato de provisión de trabajadores que vincula a la Empresa de Trabajo Temporal con la empresa usuaria, cuyo objeto es la cesión del trabajador o trabajadores para prestar servicios en provecho y bajo el control de esta última. Se da aquí, pues, una relación triangular donde el trabajador presta sus servicios para quien no es su patrono, relación en la cual quien ejerce la supervisión es la empresa usuaria, pero la potestad disciplinaria continúa en cabeza de la Empresa de Trabajo Temporal, que sería su verdadero patrono.

v. **¿El suministro de un trabajador temporal por una ETT a una empresa usuaria está limitado en el tiempo?**

**RESPUESTA:** Sí, como se expuso en el anterior punto i(b), en el supuesto de que la contratación de personal se haga para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, dicha contratación no puede exceder de un período de tres (3) meses. En los otros supuestos de procedencia no existe una limitación temporal expresa, pero el artículo 27 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dispone que la duración del contrato no excederá el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó su celebración, esto es, el tiempo que dure la ejecución de la obra o servicio que motivó la contratación –punto i(a)–, o el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral del trabajador sustituido –punto i(c)–.

vi. **¿Qué otras restricciones existen con respecto al uso del trabajo temporal?**

**RESPUESTA:** No hay otras diferentes a las ya señaladas.

vii. **¿Cómo se determinan los salarios y condiciones de empleo de los trabajadores temporales?**

**RESPUESTA:** No hay una norma específica que prevea un salario especial para los trabajadores temporales, de manera que, a falta de estipulación contractual, se aplicarían las condiciones de contratación ofrecidas por la Empresa de Trabajo Temporal al trabajador, o las convenidas entre las partes, o en última instancia el salario mínimo vigente. De acuerdo con la ficción legal prevista para las Empresas de Trabajo Temporal, en el sentido de que si bien prestan servicios para una empresa usuaria y bajo su control no son trabajadores de ella, no tendrían derecho a disfrutar de las mismas condiciones de las que disfrutaban los trabajadores directos de la empresa usuaria, de manera que pueden diferir de los beneficios que disfrutaban estos últimos. Sin embargo, la recientemente dictada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, considera a las ETT intermediarias, de donde se deduce que los trabajadores de éstas deberán tener las mismas condiciones de trabajo, sobre todo en materia de seguridad y salud en el trabajo, que los trabajadores directos de la empresa usuaria.

viii. **¿En qué casos la empresa usuaria puede ser responsabilizada por las obligaciones de la ETT con respecto a los trabajadores que esta última ha suministrado a aquella?**

**RESPUESTA:** En principio, de acuerdo con el artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (cuya situación actual ya se aclaró *ut supra*), el único patrono o empleador sería la Empresa de Trabajo Temporal, la cual tendrá a su cargo las obligaciones que surjan de las leyes o reglamentos respecto de los trabajadores por ella contratados. Sin embargo, conforme al párrafo único del artículo 24 *eiusdem*, si la Empresa de Trabajo Temporal incumple el régimen previsto en dicho Reglamento, se considerará “intermediario” en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo, lo cual significa que los trabajadores contratados por el intermediario (en este caso la ETT), deben gozar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, y, además, esta última vería comprometida su

responsabilidad en forma solidaria con la Empresa de Trabajo Temporal frente a los trabajadores contratados por esta última.

Debe tenerse en cuenta además, que la recientemente dictada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo considera a las Empresa de Trabajo Temporal intermediarias, de donde surgirían las mismas consecuencias anotadas en el párrafo que antecede sin necesidad que las ETT incumplan el régimen previsto en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, cuyas disposiciones relativas a dichas empresas deroga aquella Ley.

**ix. ¿Cómo se organizan las relaciones colectivas de trabajo entre una ETT y sus trabajadores temporales enviados a una empresa usuaria ? ¿Cómo se organizan las relaciones colectivas entre una empresa usuaria y los trabajadores temporales que le han sido suministrados por una ETT?**

**RESPUESTA:** Conforme al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (cuya situación actual ya se aclaró *ut supra*), no existe ninguna relación entre los trabajadores de la Empresa de Trabajo Temporal y la beneficiaria de sus servicios, de manera que, en principio no habría posibilidad de existencia de relaciones colectivas. Las relaciones colectivas podrían darse con la Empresa de Trabajo Temporal, pero en realidad no conocemos que se haya desarrollado ningún tipo de relaciones colectivas entre alguna ETT y sus trabajadores. Ahora bien, al entrar en vigencia la norma suspendida de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo que considera a las Empresas de Trabajo Temporal como intermediarias, es posible que al ser consideradas las empresas usuarias como empleadores, se den este tipo de relaciones.

**x. ¿Qué sanciones legales existen en su país por el empleo irregular de trabajadores temporales ?**

**RESPUESTA:** No está contemplada una sanción pecuniaria en la legislación venezolana. Sin embargo, la consecuencia por el empleo irregular de trabajadores temporales calificaría como un incumplimiento del régimen previsto en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo para las Empresas de Trabajo Temporal, en cuyo caso la ETT infractora se consideraría un “intermediario” en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuyas consecuencias ya han sido señaladas con anterioridad. Sin embargo, esta “sanción” dejaría de tener el carácter de tal al entrar en vigencia las normas cautelarmente suspendidas de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, según se explicó con anterioridad.

**o. Por favor, presente si hay, decisiones judiciales en su país por las que se determinó la existencia de una relación de trabajo directa entre una empresa usuaria y trabajadores que le fueron suministrados con arreglo a las modalidades (a) o (b) descritas en este punto.**

**RESPUESTA:** No tenemos conocimiento de ningún tipo de decisión judicial acerca del punto requerido.

## **1.FRANQUICIA (FRANCHISING)**

**a. Proporcione, de ser posible, informaciones de carácter general sobre la**

**regulación y práctica de la franquicia (*franchising*) en su país.**

**RESPUESTA:** En Venezuela el contrato de franquicia no se encuentra expresamente regulado en algún código o ley mercantil, pero se admite que aún siendo un contrato innominado o atípico, al tener por objeto una actividad netamente comercial, le resultan aplicables las disposiciones del Código de Comercio. La única regulación específica sobre los contratos de franquicia que existe en la legislación venezolana se encuentra estrechamente vinculada con la **Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia**, dado que las franquicias envuelven prácticas que podrían restringir la libre competencia y violentar algunas disposiciones de aquella Ley; se trata, pues, de una Resolución dictada por la Superintendencia para la Promoción y Protección de la Libre Competencia, identificada con el N° SPPLC-038-99 de fecha 9 de julio de 1999 (publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.431, de fecha 7 de enero de 2000), mediante la cual se fijaron algunos lineamientos para la evaluación de los contratos de Franquicia en Venezuela. En esta Resolución se define al contrato o Acuerdo de Franquicia en los términos siguientes:

*“Contrato a través del cual una empresa, llamada franquiciador, cede a la otra, llamada franquiciado, como contraprestación financiera directa o indirecta, el derecho a la explotación de una franquicia para comercializar determinados tipos de productos y/o servicios y que comprende por lo menos:*

*- El uso de una denominación o rótulo común y una presentación uniforme de los locales y/o de los medios de transporte objeto del contrato.*

*- La comunicación por el franquiciador al franquiciado de un “know-how”, y*

*- La prestación continua por el franquiciador al franquiciado de asistencia comercial y/o técnica durante la vigencia del acuerdo.”.*

En Venezuela, al igual que en muchos países a nivel mundial, las Franquicias han sido en los años recientes el sector con mayor tasa de crecimiento (tanto en facturación como en número de establecimientos). Según cifras que manejan las organizaciones gremiales que agrupan a las Franquicias establecidas en Venezuela, se estima que éstas han generado en nuestro país en los años recientes más de 100.000 empleos directos y aportan en la actualidad unos 0,5 puntos del PIB.

- b. ¿Cuál es, en su país, la posición legal del franquiciado (*franchisee*) con relación al franquiciador (*franchisor*)? ¿Se lo considera como un empresario independiente o como un agente subordinado del franquiciador? Presente por favor, si hay, decisiones judiciales por las que se consideró que un franquiciado era de hecho un agente subordinado del franquiciador y los efectos jurídicos de tales decisiones.**

**RESPUESTA:** Hasta donde tenemos conocimiento, no existen en Venezuela precedentes judiciales que hayan analizado el tema de la situación de un franquiciado frente al franquiciador desde el punto de vista laboral, como un agente subordinado de este último. No obstante la escasa regulación legal existente en Venezuela en esta materia, podría afirmarse que el franquiciado es en principio un empresario independiente, y que la sola existencia del contrato de Franquicia no supone una intermediación laboral ni pretende ocultar con un velo mercantil una relación de trabajo típica; por el contrario,

debe asumirse que cada empresa tiene sus propios trabajadores y responde únicamente frente a ellos, y que el contrato de Franquicia es simplemente una vinculación mercantil que regula los términos de un negocio específico.

Sin embargo, nada obsta para que en la práctica un contrato de Franquicia llegue a desenvolverse de tal manera que denote la existencia de los elementos típicos de una relación de trabajo, lo que permitiría sostener que se está en presencia de un contrato de trabajo y no comercial. De acuerdo con informaciones que nos han sido suministradas pero que no están documentadas, existen casos de franquicias, sobre todo en la venta de alimentos preparados, en los que aparentemente se da una simulación del contrato de trabajo. En esos casos el franquiciado se involucra personalmente en la actividad.

También es posible que un franquiciador y sus franquiciados integren un Grupo de Empresas o unidad económica, cuyas condiciones de procedencia y consecuencias fueron ampliamente tratadas al contestar la pregunta 2 referida a los Grupos de Empresas.

Finalmente, es posible también que un franquiciado sea considerado un contratista que realiza una actividad inherente o conexas con la actividad del contratante (en este caso el franquiciador), en cuyo caso y conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica del Trabajo, este último sería solidariamente responsable ante los trabajadores del contratista (el franquiciado), y, además, según lo ha interpretado la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, debería existir también igualdad de condiciones de trabajo entre los trabajadores del contratante (en este caso del franquiciador) y los trabajadores del contratista (en este caso del franquiciado).

- c. **¿Cuál es la posición legal de los empleados del franquiciado? ¿Pueden también ser considerados como trabajadores dependientes del franquiciador?**

**RESPUESTA:** Véase nuestra respuesta al anterior literal “b” de esta misma pregunta.

## **1.ACCIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVAS EN UN CONTEXTO DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA**

- a. **¿Cuál es la posición de los sindicatos de su país con relación a la descentralización productiva?**

**RESPUESTA:** Es generalmente una posición de rechazo, conscientes como están las organizaciones sindicales que los procesos de descentralización limitan su poder de negociación colectiva e inciden en una tasa cada vez menor de afiliación sindical. Cabe señalar que el movimiento sindical venezolano atraviesa por una grave crisis debido a la intervención gubernamental que limita la acción sindical de las organizaciones gremiales no afectas al gobierno, las cuales luchan por subsistir lo que no les permite una acción más eficiente en este sentido. La central sindical oficialista, por su parte, hasta el momento, no ha mostrado mayor interés por el problema, preocupada como está por ganar espacios.

- b. **¿La ley de su país prevé la representación colectiva de los trabajadores a nivel del grupo de empresas? ¿Si la prevé, cómo se organiza esta**

### **representación?**

**RESPUESTA:** No se prevé nada al respecto. Sin embargo, cabe mencionar que la Ley Orgánica del Trabajo prevé la posibilidad de negociar convenciones colectivas por ramas de actividad, a través de lo que se denomina una Reunión Normativa Laboral, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad, siempre que el patrono o patronos, o sindicato o asociación de patronos, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; y que las organizaciones sindicales de trabajadores (que pueden ser uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores), representen la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente.

- c. **¿Existen en su país sindicatos que representan al conjunto de los trabajadores de un grupo de empresas, o de varias empresas estrechamente asociadas?**

**RESPUESTA:** No tenemos conocimiento que existan en Venezuela sindicatos con las características que se mencionan. Sin embargo, cabe mencionar que los artículos 413 al 415 de la Ley Orgánica del Trabajo admiten que además de los sindicatos de empresa, los trabajadores puedan constituir sindicatos profesionales (integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas), sindicatos de industria (integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes), y sindicatos sectoriales (integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes), por lo que nada obsta para que en la práctica algún sindicato de los antes mencionados pueda representar al conjunto de los trabajadores de un grupo de empresas o de varias empresas relacionadas, y que puedan darse negociaciones colectivas en las que esas organizaciones sindicales ejerzan la representación de dichos trabajadores.

- d. **¿Ha habido o hay negociaciones colectivas que abarcan a un grupo de empresas o a varias empresas estrechamente asociadas? ¿Si las hay o ha habido, de qué temas han tratado?**

**RESPUESTA:** No tenemos conocimiento de que haya habido negociaciones colectivas con esas características. Sin embargo, podemos mencionar que conocemos de al menos algunos intentos llevados a cabo por las organizaciones sindicales que hacen vida en la empresa CANTV (Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela), empresa prestadora de servicios integrados de telecomunicaciones que cuenta con varias empresas subsidiarias a las cuales no se aplican las disposiciones de las convenciones colectivas celebradas por aquella; se trata de las empresas TELECOMUNICACIONES MOVILNET (prestadora de servicio de telefonía móvil celular), CANTV SERVICIOS (proveedora de acceso a internet y otros servicios de valor agregado) y CAVAGUIAS (servicio de información o guías telefónicas). En efecto, al inicio de la negociación de las convenciones colectivas celebradas en años recientes, las organizaciones sindicales de la

empresa CANTV han pretendido hasta ahora sin éxito, incorporar a los trabajadores de las mencionadas subsidiarias a los beneficios de las convenciones colectivas.

- e. **¿Ha habido en su país huelgas u otras formas de acción colectiva dirigidas contra un grupo de empresas o contra varias empresas estrechamente asociadas?**

**RESPUESTA:** No tenemos conocimiento que se haya presentado alguna huelga o conflicto colectivo contra un grupo de empresas o contra varias empresas estrechamente asociadas.

**En esta forma creemos haber satisfecho la tarea de suministrar las informaciones correspondientes a Venezuela para la elaboración del informe general del Tema II. Con posterioridad enviaremos un informe sistemático sobre el tema.**