

International Society for Labour and Social Security Law Société
internationale de droit du travail et de la sécurité sociale Sociedad
Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Del 1 al 4 de Octubre del 2013

Guayaquil – Ecuador

INFORME NACIONAL DE VENEZUELA

**TEMA 3: EL TRABAJADOR AUTÓNOMO: SU RÉGIMEN LEGAL Y LA
EXTENSIÓN AL MISMO DE NORMAS E INSTITUCIONES DEL
DERECHO DEL TRABAJO.**

Relator nacional: Oscar Hernández
E-mail: ohernandeza07@gmail.com

Relator general: Prof. Mario Pasco C.
E-mail: mpascoc@hotmail.com

PREMISAS

Sólo para efectos de uniformidad de los informes, y sin que implique un juicio de valor o de aceptación conceptual, en dichos informes conviene seguir las definiciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, a través de la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE.93), según la cual:

- El empleo se clasifica con arreglo al tipo de contrato de trabajo del titular – implícito o explícito - con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación del empleo son el tipo de riesgo económico –

donde un elemento lo constituye la solidez del vínculo entre la persona y el empleo -, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores

- Empleos independientes: Son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la “empresa” se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona).

EMPLEOS INDEPENDIENTES SON LOS DE AQUELLOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS POR CUENTA PROPIA, SIN ESTAR SUJETOS A LA DIRECCION DE UN PATRONO.

- Empleadores Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como “empleados” a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia.

LOS EMPLEADORES NO SON TRABAJADORES, TIENEN TRABAJADORES A SU CARGO.

- Trabajadores por cuenta propia Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definida como “empleo independiente” y no han contratada ningún “empleado” de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el periodo de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado “empleados”, siempre y cuando lo hagan de manera continua”.

HAY UNA CONTRADICCION EN LA DEFINICION, PRIMERO EXIGE QUE NO HAYAN CONTRATDO NINGUN EMPLEADO DE MANERA CONTINUA Y LUEGO DICE QUE LOS MIEMBROS DE ESTE GRUPO PUEDEN HABER CONTRATDO EMPLEADOS SIEMPRE Y CUANDO LO HAGAN DE MANERA CONTINUA. TAL VEZ SEA UN ERROR DE TRADUCCION.

- Miembros de cooperativas de productores: Son los trabajadores que tienen un “empleo independiente” en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros.

ES APLICABLE

- Trabajadores familiares auxiliares. Son aquellos trabajadores que tienen un “empleo independiente” en un establecimientos con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.

ES APLICABLE

Así mismo, y por la misma razón, se adopta las siguientes definiciones:

- Trabajador Independiente:

La persona que explota su propia empresa o negocio, o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, sin tener a su cargo ningún trabajador remunerado”

ES APLICABLE

- Empleador o patrono:

Aquella persona que conduce su propia empresa o negocio, o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, y que tiene a su cargo uno o más trabajadores remunerados (empleados u obrero).

ES APLICABLE

CUESTIONARIO PARA EL TEMA:

CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE.

- ¿Está de acuerdo y son aplicables en su país las definiciones antes glosadas? (No se trata de adoptar una nueva definición ni de perfeccionar las propuestas, sino sólo señalar si existe alguna discrepancia esencial que justifique ser resaltada).

ARRIBA CONTESTE.

- En su país ¿la diferencia esencial entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente puede ser ubicada en el elemento “subordinación” o “dependencia”? ¿Hay algún otro criterio adicional o alternativo?

ADEMAS DE LA SUBORDINACION SE HA USADO LA AJENIDAD, PERO EL ELEMENTO PREDOMINANTE HA SIDO LA SUBORDINACION.

- ¿Cuál es el criterio o elemento que, desde el punto de vista jurídico, distingue o pretende distinguir al trabajo regido por el Derecho del Trabajo? ¿Subordinación jurídica? ¿Dependencia económica? ¿Ajenidad? ¿Integración en una organización colectiva del trabajo? ¿Varios criterios concurrentes?

EL ELEMENTO PREDOMINANTE ES LA SUBORDINACION JURIDICA. LA JURISPRUDENCIA SUEL USAR EL HAZ DE INDICIOS.

- Tal(es) elemento(s) ¿proviene(n) de la legislación, de la jurisprudencia o de la doctrina?

LA LEGISLACION SIEMPRE HABLABA DE SUBORDINACION Y DE TRABAJO POR CUENTA AJENA. LA ULTIMA LEY(2012) ELIMINO ESTE ELEMENTO, QUE HA SIDO MUY USADO POR LA JURISPRUDENCIA Y LA DOCTRINA.

- ¿Existe en el país un tratamiento para el llamado “trabajo para subordinado” o para, según la nomenclatura española, el “trabajador autónomo económicamente dependiente”? ¿En que consiste?

NO

RÉGIMEN LEGAL APLICABLE AL TRABAJO INDEPENDIENTE.

- ¿Contempla el ordenamiento algún tratamiento para el trabajador propiamente autónomo, tanto en lo jurídico como en lo económico?

LA LEY LES PERMITE AFILIARSE EN LA SEGUROIDAD SOCIAL (EN LA PRACTICA EL PORCENTAJE DE AFILIACION DE AUTONOE ES MUY REDUCIDO), LES PERMITE ASOCIARSE Y REALIZAR ACUERDOS SIMILARES A LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

- ¿Tiene la legislación mecanismos eficaces para detectar el fraude laboral, entendiendo por tal el encubrimiento de la relación laboral bajo formas contractuales extra-laborales? ¿Cuál es la posición de la jurisprudencia al respecto?

HAY MECANISMOS PREVISTOS. SU EFICACIA ES RELATIVA PORQUE SIGUE HABIENDO MUCHO FRAUDE. LA JURISPRUDENCIA HA SIDO VACILANTE, EN LOS ULTIMOS AÑOS HA TENIDO CIERA IMPORTANCIA LA JURISPRUDENCIA ANTIFRAUDE.

LOS DERECHOS COLECTIVOS.

- ¿Contempla la Constitución o la ley sindicatos de trabajadores independientes? ¿En qué términos?

LES OTORGA EL DERECHO.

¿Pueden negociar colectivamente? ¿Frente a quién?

EN ALGUNAS RAMAS, TRANSPORTE COLECTIVO, VENDEDORES AMBULANTES, SE NEGOCIA CON LA AUTORIDAD PUBLICA

- ¿Declararse en huelga?

NO

LA SEGURIDAD SOCIAL.

- ¿Existe un régimen de afiliación? ¿Es obligatorio o voluntario? ¿Cuáles serían los conceptos (salud, pensiones, paro o desempleo) que comprende el sistema de seguridad social?

EN TEORIA PUEDEN AFILIARSE AL IGUAL QUE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES, PERO MIENTRAS LA COTIZACION DE ESTOS ES COMPARTIDA CON EL PATRONO, LOS AUTONOMOS DEBEN PAGARLA TOTALIDAD DE SU COTIZACION Y EN GENERAL NO SE AFILIAN.

- ¿Existen mecanismos de cobertura frente a accidentes de trabajo?.

TEORICAMENTE LOS QUE ESTABLECE EN LA SEGURIDAD SOCIAL, PERO EN LA PRACTICA NO.

- ¿Frente al paro o desempleo?

TEORICAMENTE LOS QUE ESTABLECE EN LA SEGURIDAD SOCIAL, PERO EN LA PRACTICA NO.

EL CASO ESPECIAL DEL TALLER FAMILIAR Y LA MICROEMPRESA.

- ¿Existe legislación específica para el taller familiar?

NO

- ¿Para la microempresa?

NO

- ¿Tiene esa legislación un componente laboral? ¿En qué consiste?

NO

- ¿Contiene la legislación algún componente que signifique estímulo para la constitución de sindicatos que afilien a trabajadores de la microempresa?

NO

- En la práctica, ¿existen sindicatos que representen a los trabajadores de la microempresa?

NO

- ¿Negocian colectivamente?

NO

- ¿Ejercitan el derecho de huelga?

NO

- EL empresario de la microempresa (emprendedor), ¿es tratado como empleador o como trabajador, para efectos de la seguridad social? ¿O es al mismo tiempo empleador y trabajador, para efectos contributivos y como derecho-habiente? ¿Tributa como empresa o como persona natural?

EN TEORIA SI, EN LA PRACTICA NO

INFORMALIDAD.

- ¿Cuál de las siguientes definiciones de “informalidad” se ajusta mejor a la imperante o acogida en su país?

“Actividades que se ejercen al margen de las regulaciones laborales, impositivas y de la seguridad social, en gran medida ilegales o no reguladas”.

“Actividad de bajos niveles de calificación e inversión requeridos para su desempeño”.

“Submodo de producción específico que reúne a las unidades de escasa capacidad de acumulación”.

- ¿Hay alguna otra definición en su país que caracterice mejor al sector informal?

NO HAY UNA DEFINICION LEGAL. LA DOCTRINA EXPRESA DIVERSAS CONCEPCIONES.

- Estadísticamente, ¿en cuánto se estima la incidencia de la informalidad en la economía nacional? ¿Y en el empleo?

NO HAY UNA ESTADISTICA PROPIAMENTE DICHA SOBRE LA INCIDENCIA DEL SECTOR INFORMAL EN LA ECONOMIA. SEGÚN EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2012 LA INCIDENCIA DEL SECTOR INFORMAL EN EL EMPLEO ERA DEEL 43 %

- ¿Existe una política, plan o programa orientado a la formalización de las actividades informales? ¿Cuáles son los componentes del mismo?

NO