



julio-diciembre 2020

Recibido: 12-6-2020

Aceptado: 20-10-2020

RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA ANTE LAS NUEVAS CATEGORIAS LABORALES SURGIDAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Autor (a) ¹Diony José Alvarado Pinto

Dirección electrónica: dionalvarado@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: La presente investigación de tipo documental, tiene como objetivo general abordar desde la hermenéutica jurídica, los retos que comportan para el Derecho del Trabajo en el contexto venezolano, las nuevas categorías laborales surgidas a raíz del desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Partiendo del marco teórico doctrinario del elemento subordinación de Barassi, se hace mención al marco regulatorio del trabajador autónomo en la ley sustantiva del trabajo; algunas implicaciones de la TIC's en el ámbito laboral; el Teletrabajo y el Trabajo en Plataformas; los riesgos que comporta estas nuevas categorías para la simulación o fraude laboral, y un breve análisis de la naturaleza jurídica de los trabajadores repartidores a domicilio mediante plataformas digitales, utilizando indicadores de subordinación y ajenidad del test de laboralidad. Llegando a modo de conclusión, que dentro de esas modalidades del trabajo en plataformas digitales

¹ Docente adscrito a la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. C.I.-V-12.316.629. dionalvarado@gmail.com

existen trabajadores dependientes amparados por el Derecho del Trabajo, pese a que no existe marco normativo ni jurisprudencial laboral entorno a las TIC's, lo que constituye un rezago con respecto a otros países de la región.

Palabras claves: Derecho del Trabajo; Tecnologías de la Información y la Comunicación; Teletrabajo; Trabajo en Plataformas Digitales; Esquema UBER, Esquema GLOVO.

CHALLENGES OF LABOR LAW IN VENEZUELA REGARDING THE NEW LABOR CATEGORIES EMERGING FROM INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

Abstract: The general objective of this documentary research is to address, from a legal hermeneutic perspective, the challenges posed to Labor Law in the Venezuelan context by the new labor categories arising from the development of Information and Communication Technologies. Starting from the doctrinal theoretical framework of Barassi's subordination element, mention is made of the regulatory framework of the self-employed worker in the substantive labor law; some implications of the ICTs in the labor field; Telework and Platform Work. The risks involved in these new categories for labor simulation or fraud, and brief analysis of the legal nature of home delivery workers through digital platforms, using indicators of subordination and alienation of the labor test. By way of conclusion, it is concluded that within these modalities of work in digital platforms there are dependent workers protected by Labor Law, although there is no normative or jurisprudential labor framework around ICTs, which is a lag for other countries in the region.

Keywords: Emotion, Interpersonal Relations, Organization, Human Talent.

Introducción

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), al igual que todas las que impacten significativamente en los procesos productivos y de prestación de servicios, generan nuevas categorías laborales que, por sus particularidades, entrañan un desafío para el Derecho del Trabajo, ya que el mismo se construyó entorno al trabajo asalariado surgido en la revolución industrial. Es por ello que los elementos para distinguir las relaciones de trabajo subordinadas que están bajo su tutela, de las relaciones autónomas reguladas por el derecho civil o mercantil, como la subordinación y la ajenidad, se vuelven cada vez más difusos a la hora de precisarlos dentro de las relaciones de trabajo atípicas, debido al alto grado de autonomía que poseen las nuevas formas de prestación de servicios personales, como el trabajo coordinado a través de plataformas digitales.

Por lo antes expuesto, poder distinguir entre trabajador dependiente y autónomo resulta de vital importancia, ya que el tratamiento jurídico en ambos casos es muy distinto. Tal precisión se vuelve compleja en un contexto laboral donde el factor autonomía cobra mayor fuerza, y el elemento subordinación entendido como la sujeción del trabajador al poder discrecional del patrono, conforme a la doctrina de Lodovico Barassi de principios del siglo XX, se muestra aparentemente débil ante las categorías laborales atípicas surgidas de la TIC's.

El Derecho del Trabajo y la regulación de los trabajadores autónomos.

El marco regulatorio de los trabajadores autónomos parte del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que preceptúa que la ley establecerá las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. A nivel legislativo, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley

Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, pese a que centra su contenido y desarrollo en el trabajador dependiente como el sujeto primordial de su tutela, también pasa a definir en su artículo 36 al trabajador no dependiente o por cuenta propia, que sería “aquel que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno”. Igualmente, el artículo 17 del DRVFLOTT establece que: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social (...). Los trabajadores sean o no dependientes de patrono, disfrutarán ese derecho”.

Lo anteriormente mencionado permite a los trabajadores no dependientes disfrutar de todos los beneficios de la Seguridad Social, incluyendo la eventual pensión de vejez del Seguro Social, que no puede ser menor al establecido como salario mínimo nacional, conforme a lo establecido en el artículo 80 de la Constitución Nacional, que en la actualidad es equivalente a menos de un dólar mensual según la tasa de cambio oficial. Además, los trabajadores no dependientes conforme al artículo 329 del DRVFLOTT, gozan también de derechos sobre invenciones, mejoras u obras de carácter intelectual o artístico, y al nombre de la misma, con una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

Con respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, el artículo 371 del DRVFLOTT establece el derecho a los trabajadores no dependientes a formar sindicatos profesionales, sectoriales e industriales, o adherirse a los mismos; y el artículo 377 del decreto-ley in situ, establece que podrán formar sindicatos de ámbito local o estatal con un número mínimo de 40 de la misma profesión, oficio o actividad.

Como se podrá observar, los derechos reconocidos a los trabajadores autónomos o no dependientes, resultan exiguos en comparación con los que perciben los trabajadores dependientes, limitando sus condiciones de trabajo a lo acordado contractualmente en el ejercicio de la libre voluntad de las partes, mientras que a los trabajadores dependientes

bajo la tutela del Derecho del Trabajo, se le establecen heterónomamente condiciones mínimas sobre salario, jornada, descanso, condiciones de higiene y seguridad, etc., para resguardar su dignidad en razón de estar bajo dependencia y subordinación del patrono (Caldera, 1982).

Implicaciones de la TIC's en el ámbito de los derechos laborales.

En Venezuela existe profusa normativa vinculada a las tecnologías de información y comunicación como medio o herramienta facilitadora de los procesos, que se desprende de la propia Constitución de 1999, que en su artículo 110 consagra el interés público de la ciencia, la tecnología, y la innovación, de la cual se promulgaron normas como la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Simplificación de Trámites Administrativos, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Registro Público y Notariado, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas, entre otras normas, que tienen apartados sobre sistemas de información y transmisión electrónica de datos. Pero paradójicamente en materia concretamente laboral, no existe una legislación que regule de forma directa y específica la prestación de servicios personales por medios digitales, ni jurisprudencia que aborde concretamente su tratamiento como forma de organización emergente en cara a los derechos de los trabajadores.

Como ya se indicó, se ha promovido a nivel legislativo las "TIC's" como medios para facilitar el acceso de los administrados a los procesos burocráticos, o de información pública en las distintas instancias del Estado, y también se ha regulado sobre la seguridad y valoración del contenido digital que se transmite a través de las mismas, como por ejemplo

con la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas; que tienen un impacto en el ámbito probatorio laboral, pero no concretamente en los derechos sustantivos de los trabajadores.

Aunque existe un marco jurídico que reconoce el valor de dichas tecnologías como herramientas para el ejercicio de la administración pública, del Estado, o de la vida económica y productiva en general, la realidad es que el mercado laboral venezolano impactado por la aguda crisis económica, no ha forzado la adopción de normas jurídicas en la materia, producto de la acción colectiva de los trabajadores, cuya negociación es fuente del Derecho del Trabajo. Sin embargo, la emergencia social provocada por la pandemia del Covid-19, con una cuarentena restrictiva para los centros productivos y limitación para el libre tránsito, aunado a la escasez de combustible para el transporte automotor, acompañado de la orden vía decreto de emergencia de ejecutar teletrabajo como sustituto del presencial, ha provocado un repunte importante en la demanda o búsqueda de alternativas tecnológicas, para sustituir la presencia física del trabajador en los centros de trabajo, que hace más visible estas nuevas manifestaciones laborales. Pero aún falta camino por recorrer para que se refleje de manera sólida en el ordenamiento jurídico venezolano, y se aborde concretamente por las instituciones jurisdiccionales laborales.

Esta ausencia normativa específica, podrían incluso facilitar la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, ante una posible extralimitación del patrono en su poder de vigilancia o de acceso a datos de su propiedad, conforme al artículo 28 de la constitución, referido al Habeas Data. Esa falta de límites claros del poder de dirección y vigilancia del patrono, constituye un problema relevante si se configura una vulneración al derecho del trabajador a la privacidad e intimidad, ya que se trata de un derecho humano

consagrado en el artículo 60 de la Constitución, que es instrumentalizado en el artículo 48 constitucional, que garantiza el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Esa inviolabilidad incluye los contenidos de los correos electrónicos y herramientas similares, que suelen ser usados por los trabajadores para funciones tanto laborales como privadas, creando conflictos de intereses que pudieran exponer indebidamente el contenido privado del trabajador al conocimiento del patrono.

Igualmente se manifiesta un problema con la localización física inmediata del trabajador por parte del patrono mediante GPS, o la exigencia de teledisponibilidad fuera de una jornada de trabajo preestablecida, aprovechando la inmediatez de los medios de comunicación digitales, a través de programas como Whatsapp y similares, porque pueden afectar el derecho al descanso y vida privada del trabajador, el cual debería tener “derecho a la desconexión”, una nueva denominación jurídica surgida a raíz de los cambios efectuados por las TIC’s en el campo laboral, que ha sido reconocida en la legislación de varios países, como Ecuador o Argentina, pero no se ha consagrado aún en Venezuela, y que su ausencia puede coadyuvar al fomento de riesgos psicosociales que vulneren la salud del trabajador, y deriven en enfermedades ocupacionales.

Teletrabajo en Venezuela.

El Decreto 4.160 del 13 de marzo de 2020, que declara el Estado de Alarma en Venezuela, suspende las actividades laborales no esenciales exceptuando las que se pueden desarrollar de forma remota, lo que llevó a la adaptación de algunos trabajadores a la modalidad de teletrabajo, figura que no se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico venezolano, ni ha sido tratado a nivel jurisprudencial. Lo más cercano por analogía sería el Trabajo a Domicilio, contemplado en el artículo 209 del Decreto, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los

Trabajadores, que son aquellos que prestan un servicio remunerado bajo dependencia de uno o varios patronos, desde su propio domicilio, pero esta noción resulta insuficiente para suplir dicha falta, ya que la modalidad del teletrabajo resulta un fenómeno más complejo, que implica a toda prestación de servicios personal que se realiza fuera del centro productivo bajo medios tecnológicos.

En el ámbito de la educación pública, de forma intempestiva, se le exigió a los trabajadores docentes laborar bajo condiciones de teletrabajo, pero sin aportar los medios o herramientas necesarias para ejercer esa función; algo que en los países donde se regula el teletrabajo constituye una obligación del patrono como en Argentina o Brasil, recayendo en el caso venezolano en el propio trabajador, que ante el nulo poder adquisitivo de su salario para obtener equipos informáticos y servicios asociados, y la precariedad del sistema de telecomunicaciones y suministro eléctrico en general, se le hizo cuesta arriba poder concretar la modalidad virtual con la plenitud necesaria. En ese contexto hubo tentativas de retomar las actividades docentes presenciales, ante la imposibilidad de masificar debidamente la del teletrabajo, aunque el gremio docente advirtió que con ello se estaría violando las disposiciones de los artículos 83, 87, 91 de la Constitución Nacional, sobre el derecho a la salud, al trabajo y al salario digno, y el 53 numeral 5 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sobre el derecho a evitar condiciones inseguras.

Trabajo en plataformas digitales en Venezuela.

Con respeto al trabajo en plataformas digitales a través de la llamada “economía colaborativa”, una de las más emblemáticas a nivel mundial es UBER, que no extiende sus aplicaciones para el caso venezolano. Sin embargo, existen empresas como Easy Taxi o Nekso, o asociaciones

cooperativas de transporte tradicionales, que se valen de las redes sociales de comunicación para facilitar la intermediación entre clientes y prestadores de servicios, pero no se puede hablar de un esquema “UBER” propiamente.

También se encuentran otros nichos vinculados a las “TIC’s”; pequeños pero existentes, que aprovechan los esquemas organizativos que nacen con los medios digitales y las redes sociales, como es el caso del “SHOPPER”, en el sector Inmobiliario, donde el trabajador busca el inmueble a requerimiento del potencial comprador, no de una cartera de inmuebles disponibles por parte del vendedor, como es el caso de la tradicional empresa inmobiliaria. En Venezuela se puede citar a Subranca (Suárez y Branger) como pionera en el ramo.

También dentro de ese esquema de “economía colaborativa”, surge la modalidad de los repartidores a domicilio, o también llamada esquema “GLOVO”, que es otra empresa emblemática en el ramo. En este caso dicho esquema de organización digital del trabajo ha tenido un crecimiento más visible en Venezuela, debido a las necesidades surgidas de las restricciones de movilidad que trajo la pandemia de Covid-19; que ordena el confinamiento y restringe el libre tránsito en un contexto de escasez combustible, lo que he permitido generar diferentes emprendimientos donde los “mensajeros” o repartidores a domicilio han proliferado, pero sin alcanzar el volumen y nivel de desarrollo que se observa en otros países.

Muchos de estos nuevos emprendimientos adoptan esquemas similares de trabajo, donde el factor subordinación se difumina entre diversas expresiones de autonomía de parte del prestador de servicio personal, pero con límites. Empresas como “Todo Delivery”, “Vivery”, “Ochotelolleva”, “Toc delivery”, etc., ofrecen servicios de entregas a domicilio a pedido, donde cobran un importe que suele ser el 10% del valor de objeto transportado, hasta un máximo de 15

kilogramos, con un recargo si se trata de productos de comercios no afiliados al servicio, y que remuneran al mensajero semanalmente con un monto fijo calculado en bolívares, que puede variar según las rutas que se asumen; si es corta o larga dentro o fuera de municipios.

Siguiendo con ese esquema de trabajo, en algunas empresas de envíos la remuneración a los repartidores es dolarizada, equivalente a 1,10\$ por envío, algo importante dada la realidad de la devaluación del bolívar frente al dólar, donde estos trabajadores pueden llegar a perder hasta el 40% del valor real del monto en una semana, cuando son remunerados en bolívares. Para el ingreso se exige la posesión de una motocicleta, antecedentes penales, en algunos casos carta de residencia, y la tenencia de un dispositivo móvil con WhatsApp o Telegram como medio de contacto. Es común la fijación de un día de “descanso” en la semana, generalmente entre lunes y miércoles, donde el repartidor no es molestado con requerimientos por parte de la empresa; pero en otros se le exige presencia física en determinadas horas en la sede de la misma, para estar a disposición inmediata de los pedidos, algo equivalente a una jornada de trabajo. La negativa de atender pedidos en un determinado día, se sanciona con la pérdida del “día libre” de la semana, y la reincidencia se castiga con la exclusión del registro de repartidores. Igualmente, su servicio de transporte se realice a riesgo del trabajador, sin el amparo de las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en caso de un accidente de trabajo, e incluso se le cobra la pérdida total o parcial de la mercancía que transporta, en caso de robo o daño en el trayecto.

Es menester señalar que las personas jurídicas o naturales encargadas de organizar el trabajo de estos repartidores por medio de las plataformas digitales, los consideran

trabajadores autónomos o no dependientes, con las consecuencias jurídicas que eso implica.

Nuevas categorías laborales con antiguos riesgos.

Se comprende que las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado nuevas modalidades de prestación de servicios y formas de organización empresarial flexibles y desconcentradas, que han impactado en las relaciones de trabajo en el mundo (Lucena, 2007), y que esto a su vez genera una zona gris o ambigua desde la perspectiva jurídica, donde se puede poner en duda la existencia de una relación de trabajo subordinada o dependiente, y por tanto que esté bajo el amparo de la legislación laboral (Goizueta, 2019).

Como era de esperarse, encubiertas en medio de esos cambios tecnológicos, persisten viejas maniobras con ropajes nuevos, que aprovechan el uso de estos medios sofisticados para obtener una justificación jurídica que permita el incumplimiento de las obligaciones de las relaciones de trabajo; y es el conocido y antiguo fraude laboral, que se puede entender como “el conjunto de maniobras o procedimientos impuestos por el patrono tendentes a eludir la aplicación de la legislación imperativa laboral, a fin de evitar sus costos y limitaciones” (Hernández, 2019).

En ese sentido, para evitar el fraude laboral, a la hora del tratamiento jurídico sobre las expresiones de teletrabajo y trabajo en plataformas digitales, estas serían avaluadas bajo el mismo marco de otras relaciones ortodoxas de prestación de servicios personales, para la determinación de su naturaleza jurídica, y precisar si se trata o no, de una relación de trabajo bajo dependencia o subordinación, y, por tanto, de los derechos que le corresponden a esa relación. Jurisprudencialmente, la sentencia 489 del 13 de agosto de 2002, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal

Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, resulta emblemática, por adoptar por vez primera el llamado Test de Laboralidad o Haz de Indicios en Venezuela, citando como fuente la doctrina de Arturo S. Bronstein, que a su vez cita a la propia Organización Internacional del Trabajo, donde Enrique Marin Quijada fue uno de sus principales proponentes (Hernández, 2019).

En dicho test se toma en cuenta: a) La naturaleza jurídica del pretendido patrono, y si se trata de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa; si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc. b) La propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio; c) La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar; y d) Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena (Carballo, 2019).

Igualmente, la aplicación de dicho test en las sentencias judiciales ha sido amplia, pacífica y reiterada en Venezuela, como en el caso de la sentencia del 2 de octubre de 2013 del Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Carabobo, en el caso de Huhg Guillen contra General Motors Venezolana. Incluso ya entrada la vigencia del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, que incorpora la figura de la tercerización en su artículo 47 como una forma de fraude o simulación de la relación laboral, al pretender crear un tercer sujeto distinto al trabajador y el beneficiario, surgieron sentencias como la del 26 de marzo de 2016 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el caso de María Di Martino contra Clínicas Rescarben y Grupo de Especialidades Odontológicas Alto Centro, que desvirtuó la pretensión de tercerización aplicando dicho test de laboralidad, determinado que el demandante prestó

servicios para una contratista, pero la relación jurídica que existió con la beneficiaria no era de naturaleza laboral. Igualmente, en el caso de los trabajadores a domicilio, en la sentencia 152 del 04 de junio de 2019, de La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se desvirtúa la naturaleza laboral de un trabajador que prestaba servicios desde su domicilio o residencia.

Naturaleza jurídica de los “repartidores” de plataformas digitales.

Ya existe un insipiente pero importante acervo jurisprudencial a nivel internacional, que analiza y dictamina sobre la naturaleza jurídica de los trabajadores que prestar servicios a través de esas plataformas digitales, en países como España, Reino Unido, Australia, o en el caso de Uruguay con la sentencia contra UBER del 03 de junio de 2020 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Uruguay, o con la sentencia contra Mercadoni del 29 de septiembre de 2020 del Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá Colombia, que coinciden en arrojar una misma naturaleza jurídica de la relación, que es de carácter laboral. En el caso venezolano, no existe aún un referente nacional jurisprudencial que resuelva la incógnita, sobre la naturaleza jurídica de estas nuevas modalidades de prestación de servicios personales mediante plataformas digitales. Sin embargo, apoyados en la tradición de criterios doctrinarios e indicadores jurisprudenciales ya existentes, como el test de laboralidad para evaluar el trabajo típico, se puede llegar a analizar de manera preliminar la naturaleza jurídica de los repartidores a domicilio coordinados por plataformas digitales. En este sentido, el caso del llamado esquema “Glovo”, que, pese a que permite rechazar de forma limitada algunos requerimientos, y el propio trabajador proporciona las herramientas de trabajo, lo que ilustra una mayor autonomía y elementos del trabajo por cuenta propia, se puede considerar también que:

- 1) Prestan un servicio personal que no permite el intercambio con otro trabajador, siendo una relación *Intuito Personae*.
- 2) Están sometidos a límites horarios y de días específicos de la semana para estar a disposición de requerimientos, con “días de descanso” consistentes en desconexión, aunque sean intermitentes.
- 3) Perciben una remuneración calculada a destajo, pero pagada semanalmente de forma regular y permanente, siendo su quantum no desproporcionado con respecto a otros trabajos de similar naturaleza.
- 4) No existe la posibilidad de negociar porcentualmente el valor de cada requerimiento, siendo una cantidad fija unilateralmente establecida, a diferencia de porcentaje que percibe el intermediario que es calculado en base al valor del bien transportado, siendo éste ajeno al trabajador.
- 5) Se encuentran sometidos a sanciones disciplinarias de pérdida de “días descanso” por “desconexión prolongada”, o amonestados por la prestación de un mal servicio, que puede acarrear una exclusión temporal o permanente de la plataforma.

Del peso de los indicadores de subordinación y ajenidad, se puede establecer que existe una relación de trabajo dependiente, y que se trata de trabajadores precarizados. Sin embargo, la realidad del mercado laboral venezolano, hace poco atractivo el reclamo de derechos laborales, debido a la precariedad general del trabajador dependiente en Venezuela.

A modo de conclusiones.

Venezuela a pesar de poseer distintos instrumentos legales que abordan el tema de las TIC's, en lo que respecta a su

impacto en el ámbito laboral, se encuentra rezagada en la materia de la tendencia mundial, tanto a nivel legislativo como jurisprudencial. La crisis económica prologada ha impactado significativamente en el mercado de trabajo, y el sector de los emprendimientos basados en las TIC's, pese a su mayor visibilidad, no ha tenido el mismo auge que en otros países. No obstante, existen manifestaciones relevantes que necesitan ser atendidas, como es el caso de los servicios de repartidores a domicilio mediante plataformas digitales, que requieren eventualmente un abordaje normativo y jurisprudencial, para evitar la precarización o encubrimiento laboral, aunque predomine la informalidad y sea poco atractivo por el momento, el reclamo por el reconocimiento de una relación tutelada por el Derecho del Trabajo.

Referencias

- Barassi Lodovico (1949) *Ehmenti di Diriflo del Lavoro*. A. Giufiré. Milán, Italia.
- Caldera Rafael (1982) *Derecho del Trabajo*. Editorial El Ateneo, Argentina.
- Coriat Benjamín (2006) “Trabajo, Trabajadores y Competitividad”, Consultado: 08-06-2020. Disponible: <http://www.utal.org/trabajo/2.html>
- Carballo César (2019) *Test de Laboralidad o Haz de Indicios en la era del trabajo digital*. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.
- Dean, Matteo y Bueno Rodríguez, Luis (2011) *Outsourcing, conceptualización e interrogantes*, Centro de Centro de Investigación y Asesoría Sindical, México
- Ermida U, Oscar y Orsatti, Álvaro. (2011) *Outsourcing/tercerización, un recorrido entre definiciones y aplicaciones*, en *Outsourcing: modelo en expansión de*

simulación laboral, y precarización del trabajo Centro de
Centro de Investigación y Asesoría Sindical, México

Goizueta Napoleón (2019) Discriminación y empleo.
Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

Guzmán Rafael (2001) Nueva didáctica del derecho del
trabajo. Editorial Melvin. Caracas.

Hernández Oscar (2019) El Fraude Laboral en la Era Digital.
Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

Lucena, Héctor, (2007). Lo Laboral en Tiempos de
Transición. Universidad de Carabobo. Valencia,
Venezuela.