



Julio - diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y REDEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Autor (a) Thania Oberto¹¹ y Miguel Sánchez²

Dirección electrónica: thaniamargotoberto@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: Esta investigación tiene como objetivo analizar el papel que la Inspección del Trabajo puede ejercer en la redefinición del Derecho del Trabajo en un mundo donde existe una reducción significativa y creciente de los trabajadores bajo relación de dependencia. Las nuevas formas en que se están organizando las actividades económicas buscan desdibujar la tradicional relación de trabajo, con el fin de evadir o desaparecer las obligaciones laborales. La idea es eliminar la figura del trabajador dependiente y con ello la protección propia del derecho del trabajo. Para lograr el objetivo propuesto, se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo. Se concluye que el crecimiento de la informalidad hace que exista una masa de trabajadores que no se encuentren protegidos por la legislación o lo están de manera parcial, encontrándose al margen de los derechos laborales. El uso de la tecnología es uno de los elementos que ha facilitado en algunas actividades

¹¹ Doctora en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Profesora Asociada Jefa de la Cátedra de Derecho del Trabajo, Escuela de RRII, FACES UC. Supervisora del Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. thaniamargotoberto@gmail.com. ORCID: 0000-0001-6906-086X. ² Licenciado en Contaduría Pública, Master en Salud de los Trabajadores Universidad de Ciencias Médicas de La Habana-Cuba, Facilitador Profesional en Salud y Seguridad de los Trabajadores del INPSASEL. miguelsan7015622@gmail.com

económicas la desprotección laboral y el encubrimiento de las relaciones de trabajo. La inspección del trabajo al estar en contacto directo con la realidad laboral puede mostrarla y dar a conocer al Estado las deficiencias de la legislación, con el fin de que se vayan introduciendo los cambios requeridos en materia legislativa laboral para lograr el redimensionamiento de todos los elementos existenciales de la relación de trabajo y alcanzar la redefinición de un Derecho del Trabajo que vaya en consonancia con los avances tecnológicos y el resguardo del proceso social de trabajo y de la anhelada justicia social.

Palabras Clave: Inspección del Trabajo, Derecho del Trabajo, informalidad y tecnología.

LABOR INSPECTION AND REDEFINITION OF LABOR LAW

Abstract: The purpose of this research is to analyze the role that Labor Inspection can play in the redefinition of Labor Law in a world where there is a significant and growing reduction in workers under a dependency relationship. The new ways in which economic activities are being organized seek to erase the traditional work relationship, to evade or disappear work obligations. The idea is to eliminate the figure of the dependent worker and with it the protection of labor law. In order to achieve the proposed objective, documentary and descriptive research were carried out. It is concluded that the growth of informality leads to the existence of a mass of workers who are not protected by legislation or are partially protected, being outside of labor rights. The use of technology is one of the elements that has facilitated in some economic activities the lack of labor protection and the concealment of labor relations. The labor inspection, being in direct contact with the labor reality, can show it and make the deficiencies of the legislation known to the State, so that the required changes in labor legislation are introduced to achieve the

resizing of all the existential elements of the working relationship and reach the redefinition of a Labor Law that is in line with technological advances and the protection of the social work process and the desired social justice.

Keywords: Labor Inspection, Labor Law, informality, and technology

Introducción

La inspección del trabajo está dirigida a velar por el cumplimiento de la normativa laboral en las entidades de trabajo, para lograr este objetivo tiene entre sus funciones asesorar a los patronos y patronas y a los trabajadores y trabajadoras sobre la forma adecuada de dar cumplimiento a las obligaciones laborales.

Los funcionarios que realizan esta labor deben visitar las entidades de trabajo y proceder a realizar un recorrido por todas sus instalaciones, observar la ejecución de las labores en los diversos puestos de trabajo e interrogar a los trabajadores y trabajadoras sobre diferentes aspectos vinculados con su relación de trabajo.

Esta labor permite al funcionario que la ejecuta tener de primera mano información valiosa sobre la realidad laboral, qué derechos laborales son violados con mayor frecuencia, qué conductas están asumiendo los patronos para cometer fraudes y evadir el cumplimiento de la normativa laboral, qué hechos afectan las relaciones de trabajo.

En este orden de ideas se tiene que la inspección del trabajo tiene la responsabilidad de velar porque el derecho del trabajo cumpla su función de otorgar a los trabajadores y trabajadoras protección y garantías a sus derechos laborales durante la prestación de sus servicios.

Ahora bien, en la actualidad han ocurrido muchas transformaciones en el mundo de trabajo, lo cual ha venido afectando la forma en que se vinculan los actores sociales en las relaciones de trabajo, el objetivo del presente ensayo es analizar el papel que la inspección del trabajo puede ejercer en la redefinición del Derecho del Trabajo en un mundo donde existe una reducción significativa y creciente de los trabajadores bajo relación de dependencia.

Perspectiva de la situación laboral

En el año 2018 la Organización Internacional del Trabajo, publicó el documento “Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe” donde muestra los principales indicadores que caracterizan la situación laboral en la región. Entre las conclusiones del mencionado trabajo está el crecimiento de la informalidad:

Según datos recientes en América Latina y el Caribe la informalidad es de 53,8 por ciento, incluyendo la agrícola y la no agrícola. Son alrededor de 140 millones de personas que tienen ocupaciones generalmente asociadas a condiciones precarias, falta de derechos y desprotección social (OIT, 2018:11).

Un factor relevante que contribuye con este aumento de la informalidad es el tema de la migración, para la OIT en el mundo existen actualmente 164 millones de migrantes, en el caso de Latinoamérica muchos son venezolanos y venezolanas que producto de la crisis económica que vive el país decidieron buscar oportunidades en otros países del continente, incorporándose a actividades propias del sector informal.

Aunado a esto se tiene la alta tasa promedio de desocupación de los jóvenes (entre 15 y 24 años), la cual se situó en un 19,6 al tercer trimestre del 2018, reflejando que

uno de cada cinco jóvenes que busca empleo no lo consigue, produciéndoles frustración. La tasa de desocupación regional muestra unos 25 millones de desempleados (OIT, 2018).

Otro aspecto relevante en la región tiene que ver con la participación laboral de la mujer, aunque se ha visto un incremento, continúan las brechas existentes:

...las mujeres siguen presentando tasas de desocupación superiores a las de los hombres, con una brecha cercana a los tres puntos porcentuales a nivel del promedio ponderado regional. Otra inequidad que se mantiene es que las mujeres tienen menores tasas de participación laboral que los hombres, con una brecha que supera los veinte puntos. Una de cada dos mujeres y tres de cada cuatro hombres participan en los mercados de trabajo de la región (OIT, 2018:34).

En cuanto a la distribución de los trabajadores y trabajadoras dependientes en los sectores de la economía, se tiene la siguiente situación: “En América Latina y el Caribe, aproximadamente el 76% de los asalariados trabajan en empresas privadas, el 16% lo hace en el sector público y el 8% restante se dedica al trabajo doméstico” (OIT, 2018:45).

Con respecto a la informalidad otra característica a resaltar es la composición de la informalidad, por cuanto es elevada tanto en los trabajadores empleados (45,1 %) como en aquellos por cuenta propia (43,2 %). La OIT resalta que “En las economías de menor desarrollo, el empleo informal es mayoritariamente por cuenta propia, mientras que en las desarrolladas la mayor parte de la informalidad esté en el empleo dependiente” (OIT, 2018:40).

La definición de economía informal se encuentra en la recomendación N° 204 sobre “La transición de la economía informal a la economía formal” la cual fue adoptada por la

Conferencia Internacional del Trabajo en su 104 reunión, el 12 de junio de 2015, la cual establece con respecto al término lo siguiente:

- a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales, o no lo están en absoluto; b) no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes. (Conferencia Internacional del Trabajo, 2015:2)

En función a esta descripción en la economía informal se incluye a aquellas actividades laborales que se desarrollan desligadas de protección legal total o parcialmente y no incluyen las actividades que se encuentran al margen de la Ley.

Ante la realidad laboral presente en Latinoamérica de la cual no escapa la realidad laboral venezolana, se observa el incremento de la informalidad y el auge de las nuevas formas de organización del trabajo que buscan desvirtuar la existencia de una relación de trabajo entre quién presta un servicio personal y quién se beneficia de la ganancia o utilidad económica de tal servicio, con el fin de mostrar a un supuesto emprendedor, pequeño empresario, que de manera autónoma es capaz de desarrollar sus propios proyectos, aunque a la larga simplemente es un trabajador

que se encuentra enmascarado en un engranaje empresarial.

La relación de trabajo ante los avances tecnológicos

Hoy se habla de grandes corporaciones empresariales que a través de aplicaciones tecnológicas mantienen todo un negocio altamente rentable y ponen a disposición de sus usuarios servicios que son realizados por personas a quienes no se les considera trabajadores, entre otros está el caso de Uber, una famosa empresa con presencia en varios países en el mundo, algunos latinoamericanos, que proporciona a sus cliente a través de una aplicación tecnológica vehículos de transporte con conductor, en su página de internet se pueden leer atractivas ofertas de trabajo: “Olvídate de jefes y oficinas”, “gana tanto como quieras”, “mientras más conduzcas, más ganas”, “pon tu propio horario”.

Sin embargo, en la práctica no existe tal independencia:

Las condiciones que Uber ha implantado para sus conductores son las siguientes: los conductores que hagan menos de 20 viajes al mes obtendrán el 70% de la tarifa, un 75% en el caso de que hagan entre 20 y 40, y un 80%, que es lo habitual, para los que rebasen los 40 servicios. Los conductores por tiempo completo –que hacen más de 40 horas semanales de conducción– no parecen estar satisfechos con las condiciones impuestas por la “empleadora” Uber. Ésta tiene un sistema de valoración de la actividad realizada por los clientes que mediante estrellas condicionan los ingresos de los conductores dado que Uber les pide que tengan entre 4’6 y 4’8 puntos sobre cinco. Por debajo de esta valoración les dejan de enviar clientes. Los gastos ocasionados por la realización

del servicio, como por ejemplo combustible o reparaciones, son sufragados por los conductores (Sierra, 2015:252)

El elemento subordinación o dependencia que en la relación de trabajo tradicional está vinculado con el sometimiento del trabajador al poder de dirección del empleador y, por lo tanto, recibe órdenes o instrucciones de quienes ejercen cargos de dirección o supervisión, entiéndase jefes o gerentes, es sustituido en este tipo de organización por las aplicaciones que se encargan de organizar el trabajo. Por lo tanto, lo que existe actualmente es una dependencia tecnológica, por cuanto en el caso de Uber la aplicación gira las instrucciones a donde debe dirigirse el conductor para prestar el servicio de taxi.

Entonces, se observa que antes se hablaba de las pymes (pequeños y medianos empresarios), y hoy se habla es de los “starups”, que son empresas jóvenes que están comenzando y son escalables, es decir, tienen capacidad para crecer y generar ingresos; en otras palabras, pueden incrementar su producción y ventas sin incrementar sus gastos, porque sus costes son pequeños, teniendo como herramienta fundamental la tecnología, principalmente el internet.

Entre los ejemplos significativos de grandes negocios que comenzaron como starups se encuentra Uber, cuya actividad económica se ha convertido internacionalmente en fuente de múltiples demandas, muchas de ellas de carácter laboral. En este sentido un estudio al respecto realizado en España plantea:

En nuestro estudio nos hemos centrado en UberPop, por entender que estamos ante una nueva situación de anomia laboral dado que,

mediante esta app ² , se ofrecen servicios de transporte de pasajeros por conductores de vehículos privados no solo sin ningún tipo de licencia administrativa ni pago de impuestos, sino también sin ninguna protección o reconocimiento de la existencia de una relación laboral (Sierra, 2015:249).

En el mencionado estudio se hace hincapié en la importancia que tiene la Inspección del Trabajo como actividad fundamental que contribuye a mostrar la realidad, los hechos que en la práctica configuran la existencia de una relación de trabajo, con el fin de identificar todos los indicios que permiten enmarcar la actividad realizada por una persona dentro de la esfera laboral y por ende poder brindarle la protección y los derechos que le asisten en su condición de trabajador o trabajadora.

En este orden de ideas, se destaca el papel que juega la Inspección del Trabajo como garante en la aplicación del Derecho del Trabajo:

...existe un informe de la Inspección del Trabajo de Cataluña que reconoce la existencia de relación laboral de estos conductores en similares términos a la valoración emitida por la Comisión Laboral de California que determinó que una conductora de Uber no debía ser considerada trabajadora independiente sino empleada de la compañía ante la reclamación del pago de salarios y otros gastos no satisfechos (Sierra, 2015:249-250).

² El término “app” es una abreviatura de la palabra en inglés “application”. Es decir, una app es un programa de instalación instantánea. Se refiere sobre todo a aplicaciones destinadas a tablets (como el iPad o equipos Android) o a teléfonos del tipo smartphone (como el iPhone o el Samsung Galaxy). Ángel Gutiérrez, <https://www.aboutspanol.com/que-es-una-app-y-como-descargarlas-3507717>

La forma en que la actividad económica de Uber se ejecuta, gira en torno a la asistencia tecnológica, porque la única manera de acceder al sistema es mediante una app gratuita, que cuenta con un sistema GPS que ubica los vehículos que se encuentren más cerca y, dependiendo del recorrido que este tenga que realizar y el tiempo empleado, la aplicación le estima el costo; finalizado el recorrido muestra el costo real y el usuario procede al pago. El problema principal radica en que estos conductores particulares prestan un servicio de taxi, sin tener la respectiva licencia para este tipo de actividad, lo cual ha generado que gremios de conductores organizados y líneas de transporte hayan efectuado demandas a Uber por competencia desleal.

Entonces, se observa que la tecnología ha producido cambios significativos en materia de relaciones de trabajo, ha generado un nuevo tipo de dependencia o subordinación, se habla hoy de la dependencia o subordinación tecnológica, porque el trabajador en muchos casos recibe órdenes e instrucciones de una aplicación, ejerciendo de esta manera el patrono su poder de dirección, pero este es apenas uno de los tantos efectos producidos:

Las aplicaciones de las nuevas tecnologías, a la par que han posibilitado un considerable incremento del progreso material, han producido grandes impactos en las relaciones laborales que se manifiestan en aspectos tan dispares como: el volumen y la sectorialización del empleo, las formas de contratación, los sistemas de control del trabajo, la flexibilidad de la prestación laboral, las cualificaciones profesionales y la salud (Medina, s/f, p.2).

Es claro que la inspección del trabajo en la práctica se convierte hoy en una actividad compleja, por cuanto ante el escenario de las nuevas tecnologías los elementos

existenciales de la relación de trabajo se encuentran en muchos casos camuflajeados y requieren ser develados y puestos al descubierto, por lo cual el funcionario de inspección debe agudizar el análisis y la visión para descubrir y mostrar la realidad laboral y lograr en la práctica velar por el cumplimiento de las normas laborales.

Otro reto adicional al anterior que tiene la Inspección del Trabajo es la obligación de contribuir a los cambios sociales y le está establecida en el Art. 3 del Convenio 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el comercio, literal C, “poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”. Es un deber del funcionario de inspección contribuir con su trabajo a las transformaciones en materia de ampliación de derechos laborales y de protección a la masa trabajadora en aras de consolidar la justicia social.

La redefinición del Derecho del Trabajo

El derecho laboral nace para regular una relación de trabajo, que se caracterizó por un espacio físico delimitado a una empresa, donde el trabajador prestaba un servicio en un tiempo específico de trabajo, con ciertas condiciones de trabajo, bajo el control y supervisión de un jefe y recibía a cambio una contraprestación denominada salario. El elemento principal y distintivo de esta relación fue y ha sido la subordinación jurídica o dependencia, es decir, la obligación del trabajador de someterse al poder de dirección de quién es propietario y ejerce el dominio de la organización empresarial (Oberto, 2010).

Hoy en día, este esquema, que era el tradicional, ha cambiado y surgen nuevos paradigmas, productos de las modernas y distintas formas de organización de las actividades económicas, que van resintiendo al Derecho del

Trabajo y, por lo tanto, disminuyen su efecto protectorio; al respecto se plantea:

Estos paradigmas de muchas maneras se han redefinido: en primer lugar, porque de la bilateralidad originaria de una relación de trabajo de índole contractual se transita muy frecuentemente hacia un esquema de adhesión de condiciones de trabajo predeterminadas; luego, porque hay espacios de actividad donde la eficacia del derecho laboral se ha resentido, disminuyendo visiblemente (Villasmil, 2016:228).

Desde esta perspectiva, se observa que en la realidad laboral actual existe mucha incertidumbre en cuanto a la existencia o no de relaciones de trabajo, sobre todo en aquellos casos en los cuales se convence a la persona que presta el servicio de una supuesta autonomía e independencia, producto de su condición de emprendedor en un negocio que en la práctica genera altos dividendos sólo a sus propietarios.

Ante el panorama laboral existente, se requiere de un Derecho del Trabajo lo suficientemente protectorio ante las injusticias sociales que suponen las nuevas formas de organización de las actividades económicas, sobre todo en aquellas donde la tecnología ha vuelto invisible la existencia de una relación de trabajo entre quién presta el servicio y quién se beneficia de dicha actividad. Ha llegado el momento no sólo de redefinir el derecho del trabajo, sino también de reconsiderar cada uno de los elementos existenciales de la relación de trabajo, entre los cuales se destaca la necesidad de redimensionar el concepto de subordinación, el cual ha sido objeto de severos cuestionamientos en su concepción tradicional y debería ampliarse su alcance:

Ante los nuevos modos de producción y las nuevas formas de organización del trabajo que han producido una tendencia creciente a la deslaborización en la prestación del servicio, se hace necesario redefinir el elemento subordinación de manera de lograr que el término tenga un amplio alcance y pueda comprender todas aquellas situaciones donde esté involucrado el trabajo humano y que además del trabajo sujeto a subordinación jurídica también se incorpore el trabajo sujeto a subordinación económica³, cada día más extendido y desprotegido (Oberto, 2010:1123).

Esta necesidad de redefinir o de reformar el Derecho del Trabajo es planteada por varios doctrinarios, entre los cuales se destaca Humberto Villasmil Prieto, quién propone que la reforma del Derecho del Trabajo Latinoamericano debe centrarse en tres ejes; aquí se destacarán los dos principales: 1) Las reformas dirigidas a regular el ámbito de la relación de trabajo y 2) La reforma procesal laboral del Trabajo. Con respecto al segundo eje, Venezuela fue pionera en el año 2002 mediante la puesta en práctica de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, creando un proceso laboral que se caracteriza entre otros aspectos por ser oral y breve.

En relación al primer eje, se percibe que continúa extendido el uso de la figura de la tercerización y con ello, la presencia de relaciones de trabajo encubiertas, lo que a su vez contribuye a la competencia desleal; así mismo se produce en la práctica una transferencia del riesgo empresarial a los trabajadores, quienes en definitiva colocan los medios de trabajo y asumen el deterioro o pérdida de los mismos,

³ Subordinación económica, cuando la remuneración percibida por la prestación del servicio constituya la base de sustentación del trabajador y su familia, o por lo menos una parte de ella (Goizueta, N. 2001, p. 71).

acentuándose la precarización del empleo; la organización sindical es cercenada, por cuanto se elimina el principal atributo para su constitución, el reconocimiento de la condición de trabajador de quién presta un servicio; en definitiva se reduce el ámbito de vigencia efectiva del derecho del trabajo (Villasmil, 2016).

Todo esto parece confirmar la necesidad de contar con una Inspección del Trabajo que ejerza un papel más protagónico, recogiendo las situaciones y las injusticias propias de las nuevas formas de organización del trabajo con el fin de ir contribuyendo a la adaptación, redimensionamiento y redefinición del derecho del trabajo y de los elementos que configuran la existencia de una relación de trabajo.

Conclusiones

En el caso de Latinoamérica, se observa el crecimiento del fenómeno migratorio, conjuntamente con las altas tasas de desempleo juvenil y la persistencia de la brecha existente entre la participación laboral más baja de las mujeres con respecto a los hombres. Estas situaciones, sumadas al crecimiento de la informalidad, originan que existan trabajadores y trabajadoras que no se encuentran protegidos por la legislación, o lo están de manera parcial, encontrándose al margen de los derechos laborales que por ley les corresponden.

El surgimiento de nuevas formas de organización de las actividades económicas, apoyadas en las plataformas tecnológicas, ha generado emporios empresariales, negocios de una alta rentabilidad, que dejan en manos de supuestos emprendedores autónomos la responsabilidad de los riesgos que deberían asumir aquellos que realmente reciben las grandes ganancias o beneficios. En estos casos se encubre, a través del uso de la tecnología, la verdadera relación de trabajo que existe entre quién presta el servicio y quién en definitiva se lucra de la labor prestada.

Se hace necesario estudiar, analizar y profundizar, en todas sus dimensiones, las diferentes formas en que se busca involucrar a las personas con necesidades económicas en actividades lucrativas, en calidad de emprendedor o empresario, desdibujando una relación cuyo principal cometido es obtener altas ganancias a costa de una baja inversión y del trabajo de otros, hoy con el apoyo de la tecnología.

La inspección del trabajo cumple una función social fundamental al ser la actividad llamada a mostrar la realidad laboral en toda su magnitud y dar a conocer al Estado las deficiencias de la legislación, las situaciones no previstas, con

el fin de que se vayan introduciendo los cambios requeridos en materia legislativa laboral, para brindar la protección requerida, lograr el redimensionamiento de todos los elementos existenciales de la relación de trabajo, principalmente la subordinación o dependencia, y alcanzar la redefinición de un Derecho del Trabajo que vaya en consonancia con el resguardo del proceso social de trabajo y de la tan anhelada justicia social.

Referencias

Conferencia Internacional del Trabajo (2015). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. 104^o reunión, 01 de junio de 2015.

Convenio 81 O.I.T. (1947). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Gaceta oficial de la República de Venezuela. N° 28.332. Mayo 17, 1967.

Goizueta, Napoleón (2001). Título II De la Relación de Trabajo. En comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento. Edit. Jurídicas Rincón C.A. Caracas-Venezuela.

Gutiérrez, Ángel (2019). ¿Qué es una app y cómo descargarlas? Recuperado: <https://www.aboutespanol.com/que-es-una-app-y-como-descargarlas-3507717>

Medina, José (s.f). Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales.

Del empleo a la participación en la innovación. Recuperado: http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.pdf

Oberto, Thania (2010). Nuevos cuestionamientos al concepto de subordinación. Ponencia presenta en el VII Congreso

Nacional y I Congreso Internacional de Investigación Dr. Francisco Javier Triana Alonzo. 01 al 03 de diciembre 2010, Campus Universitario Bárbula, Estado Carabobo, Venezuela, pp.1122-1126.

Organización Internacional del Trabajo (2018). Panorama laboral 2018 América latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm

Sierra, Esperanza (2015). Los conductores de vehículos privados de Uberpop: Una nueva situación de anomia laboral. En Sánchez C., Navarro R, y Garrido Eva, (Directoras) El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: Retos para la disciplina laboral (pp 247-259). Gobierno de España-Ministerio de Economía y Competitividad: Ediciones Laborum.

Villasmil, Humberto (2016). Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). Revista Latinoamérica de Derecho Social, Vol. 22, enero-junio, pp. 220-245.