

LA SUBCONTRATACIÓN EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES DE TRABAJO Y SU CONTROL POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

*Thania M, Oberto M**

Resumen

Los Sistemas de Relaciones de Trabajo están conformados por las diversas instituciones, mecanismos y procesos a través de los cuales se vinculan los actores de las Relaciones de Trabajo: patronos, trabajadores y Estado, dentro de este sistema juega un papel relevante la Inspección del Trabajo, la cual confronta hoy múltiples situaciones, entre ellas se destaca la tercerización y con ella la precarización del empleo; esta investigación tiene por objetivo analizar como se ha venido extendiendo el fenómeno de la subcontratación, identificando como ello afecta el proceso de inspección del trabajo, para ello se seleccionó un tipo de investigación documental y de nivel descriptivo, consultando fuentes bibliográficas y sirviendo de base la experiencia laboral; el fenómeno de la subcontratación se ha incrementado y ante esta realidad la Inspección del Trabajo tiene la obligación de contar con mecanismos efectivos que permitan garantizar a los trabajadores la protección efectiva de sus derechos laborales.

Palabras clave: Inspección del Trabajo, subcontratación, sistemas de relaciones de trabajo.

THE SUBCONTRACTING IN THE SYSTEMS OF LABOUR RELATIONS AND ITS CONTROL BY THE LABOUR INSPECTION

Abstract

The Systems of Labor Relations are shaped by the diverse institutions, mechanisms and processes across which there link themselves the actors of the Labour Relations: employers, workers and State, inside this system play a relevant paper the labour Inspection, which confronts today multiple situations, between them stand out the tercerización and with her the precarización of the employment; this investigation has by aim to analyse how has come extending the phenomenon of the subcontracting, identifying as it affects the process of labour inspection, by it was selected a type of documentary investigation and of descriptive level, consulting bibliographical sources and using as base the labor experience; the phenomenon of the subcontracting has increased and in the presence of this reality the labour inspection has the obligation to count with effective mechanisms that they should allow to guarantee to the workers the effective protection of theirs labor laws.

Key words: Labour Inspection, subcontracting, systems of Labour Relations.

Recibido: 9-5-10

Aceptado: 12-7-10

* Abogada UC. Magister en Derecho del Trabajo UC. Miembro del Programa de Promoción del Investigador (PPI). Doctorante en Ciencias Sociales UC. Docente de Pregrado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. thaniamargotoberto@hotmail.com

Sumario

Introducción

Los Sistemas de Relaciones de Trabajo en América Latina

La Inspección del Trabajo ante el fenómeno de la Subcontratación Laboral

Conclusión

Bibliografía

Introducción

La subcontratación es una de las estrategias utilizadas por el mundo empresarial con el fin de reducir los costos de producción, dentro de los centros de trabajo se centra el uso de los recursos en las actividades propias del negocio que se consideren neurálgicas y se procede a distanciar o externalizar a través de contrataciones o subcontrataciones aquellas actividades cuya ejecución a través de terceros permite disminuir los costos y recibir un mayor margen de ganancias o rentabilidad.

Esta subcontratación trae aparejada la precarización del empleo, por cuanto estos trabajadores en la mayoría de los casos laboran en condiciones de trabajo que ofrecen riesgos a su salud y a la ocurrencia de accidentes de trabajo, además de no encontrarse afiliados a la seguridad social, tampoco reciben los correspondientes pagos de beneficios tales como: horas extras, bono nocturno, recargo por feriados laborados, entre otros. Estas situaciones de flexibilización que se observan con frecuencia en los procesos de inspección del trabajo, constituyen una preocupación constante para la administración del trabajo y sigue siendo un problema cuya solución amerita un esfuerzo mancomunado de los actores sociales en las relaciones de trabajo.

Los Sistemas de Relaciones de Trabajo en América Latina

Los Sistemas de Relaciones de Trabajo están conformados por las diversas instituciones, mecanismos y procesos a través de los cuales se vinculan los actores de las Relaciones de Trabajo: patronos, trabajadores y Estado; pero estas formas en que ellos se relacionan sufren transformaciones originadas por las variaciones que se producen en los ámbitos económicos, políticos y sociales, de allí que al analizar los Sistemas de Relaciones de Trabajo, observamos que sus elementos determinantes varían de un país a otro, por lo cual se deben considerar los planteamientos de Locke, R., Mochan, T. y Piore, M. (1995) cuando en este sentido exponen:

La mundialización y la fragmentación simultáneas de los mercados, unidas a las innovaciones técnicas, han multiplicado el número de modelos de relaciones de trabajo existentes dentro de un mismo país, de modo que ya no es apropiado referirse únicamente a las características que diferencian a un país de otro. (p. 159)

Los estudios demuestran que pueden existir dentro de un mismo país varios modelos de relaciones de trabajo, ello en virtud de las diferencias en los contextos históricos, económicos, políticos y sociales donde estos se establecen e influyen, por lo tanto para analizar los modelos de relaciones de trabajo en los países latinoamericanos, se hace necesario realizar un paneo del entorno económico donde estos se han desarrollado, por cuanto su evolución varía a través de la historia: Después de la II Guerra Mundial, las políticas nacionales de sustitución de importaciones (manufactura nacional por artículos importados) reorganizaron la industria en América Latina, logrando grandes beneficios producto de su rápido desarrollo económico, sin embargo la distribución de esta riqueza no fue equitativa, acumulándose en las principales ciudades y en sus áreas metropolitanas y dejando empobrecidas las zonas rurales, las pequeñas ciudades y los pueblos en esta región. Además, este fue un momento histórico marcado por el populismo, el cual se manifestó de acuerdo a Lucena H. (2000) de la siguiente manera: “.....se tradujo con frecuencia en un incremento sustancial de la participación política de las clases sociales que no pertenecían a la elite.” (p. 424)

En la década de los años sesenta en América Latina se inicia un proceso de crisis debido a los cambios que se producen en el ámbito político y económico, lo cual produce una desestabilización de las instituciones, aunque se había diversificado el aparato productivo, los métodos de producción no se encontraban modernizados y por otra parte los sindicatos ejercían presiones por mejoras salariales, todo lo cual produjo la ruptura de este esquema populista. El populismo acarrió que el Estado ejerciera dominación sobre el movimiento sindical, lo cual se conoce como corporativismo, lo cual trajo como consecuencia la subordinación de las relaciones laborales a nivel de las empresas a las políticas estatales, produciendo como beneficios para el sindicalismo su reconocimiento como actores económicos, para el movimiento sindical su reconocimiento como actor político-económico y para el Estado la certeza de su estabilidad, contribuyendo al desarrollo del sistema capitalista en la región. (Lucena, H. 2000).

Posteriormente, a partir de la segunda mitad de los años ochenta se visualiza en América Latina el fenómeno de la globalización mediante la apertura económica y la integración de los países a la economía internacional; las políticas de transformación económica tenían como patrón común seguir los lineamientos neoliberales establecidos por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, con la consecuente salida del Estado como ente

regulador en las relaciones de trabajo y produciendo un debilitamiento del trabajo frente al capital (Dombois y Pries, 1998).

En este modelo neoliberal se establecen políticas dirigidas al libre mercado, donde no existía ningún tipo de trabas y donde todo se centra en el mercado externo, bajo esta orientación se realizaron programas de ajustes macroeconómicos, caracterizados de acuerdo con Lucena, H. (2000, p.428) por: “desregulación de los mercados, liberalización del comercio exterior, flexibilización de las relaciones de trabajo, privatización de las empresas y servicios estatales y descentralización de la administración pública y del proceso político”.

Ante este modelo neoliberal donde se observa una total indiferencia a las desigualdades en la distribución de las riquezas y donde se ignoran las necesidades e intereses de la población más pobre, surge en los países latinoamericanos a finales de los 90 y a principios de este nuevo siglo XXI cambios sustanciales en sus políticas económicas a través de procesos de integración como el caso de Venezuela, Brasil y Argentina, quienes motivados y matizados por sus historias particulares tratan de unificarse formando un bloque económico-político dando paso a la creación de un sistema comunitario multinacional subregional y de esta manera oponerse a seguir las directrices del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial. (Sanoja M. y Vargas I., 2004).

Ante la particularidad de la situación latinoamericana en materia de Relaciones de Trabajo, se han realizado investigaciones al respecto, como el estudio realizado por Dombois y Pries, (1998), quienes analizaron las Relaciones Industriales en algunas empresas de Colombia, México y Brasil, estableciendo cuatro posibles escenarios o caminos de desarrollo de las relaciones industriales en América Latina, que se detallan a continuación:

- El camino neoliberal a través del cual se pone freno a la acción sindical en todos los niveles (solución anglosajona); en este modelo se retira el Estado de la regulación de las Relaciones de Trabajo y se dejan en manos de las “fuerzas del mercado”; a nivel de las empresas los sindicatos son relegados y se reduce su capacidad de control, dejando en manos de los empresarios la imposición de las reglas del juego.
- El camino neo-paternalista de exclusión indirecta y de recorte selectivo de las funciones de los sindicatos (solución japonesa),

- en donde los sindicatos se presentan con una moderada fuerza de organización y deregulación y a nivel del sistema político-institucional presentan poco poder.
- El camino de modernización corporativista (solución neo-corporativista) donde se presenta la constelación Estado, capital y trabajo, representando el Estado un papel fuerte e interventor en la regulación laboral, los sindicatos siguen las orientaciones políticas establecidas y las empresas aceptan la intervención del Estado. Para todos (empresa, Estado y sindicatos) esto sería lo mejor frente a la competencia globalizada.
 - En el cuarto camino (solución europea) los sindicatos luchan por alcanzar una posición nueva y fuerte para la negociación, sin ningún tipo de ataduras, constituyendo una verdadera fuerza independiente en el proceso de transformación económica-industrial, presentándose una dinámica fuerte en las relaciones capital-trabajo.

A pesar de establecer estos 4 caminos Dombois y Pries, (1998) llegan en su investigación a la siguiente conclusión:

Ningún diagnóstico que se aferre literalmente a uno de los escenarios descritos o que se refiera, cuando más, a dos posibles tendencias u opciones de desarrollo, puede encerrar el complejo conglomerado que caracteriza al cambio actual de las relaciones industriales como parte del proceso general de transformaciones económicas, sociales y políticas. (pág. 67)

Así mismo, en este estudio Dombois y Pries (1998) establecen aspectos comunes en las políticas laborales implementadas por las empresas en estos países:

- 1.- Flexibilización del empleo: Lo que ha producido una reducción de la masa trabajadora producto de la fuerte inestabilidad de los mercados y las medidas de racionalización técnica y administrativa, originando la expansión de los contratos a tiempo determinado y aumentando los despidos.
- 2.- Flexibilización del trabajo: Lo que ha producido el uso intensivo y versátil de la fuerza de trabajo, de su experiencia y de su motivación, mediante la unificación de tareas, ampliación y disminución de categorías y la eliminación de las reglas restrictivas de la movilidad.

3.- Participación e integración social: A través de aplicación de la comunicación y la cooperación se busca eliminar o reducir las tensiones entre los trabajadores y los patronos a través del compromiso productivo de los trabajadores, esto mediante la implementación de los famosos círculos de calidad y otras técnicas gerenciales dirigidas a aprovechar la experiencia de los trabajadores, la idea es integrar a los trabajadores a la empresa u organización.

Desde esta perspectiva observamos como el estudio de Dombois y Pries (1998) arrojó un elemento central de las relaciones de trabajo en América Latina, como es el tema de la flexibilización del trabajo, la cual es concebida por Enrique De la Garza (2000) como: “la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (p.162).

Esta misma flexibilización llevada al campo de la normativa laboral plantea la necesidad de corregir y moderar instituciones propias del Derecho del Trabajo, con el fin de reducir su concepción proteccionista y adaptarlo a las exigencias del mercado, pues de lo contrario este Derecho se convierte en un obstáculo para el progreso social y para la creación de otras fuentes de empleo. Dentro de este orden de ideas, otros más radicales propugnan la desregulación planteando que las regulaciones nacionales no consideran las características particulares de los sectores y las empresas, lo que origina su difícil adaptación a los mercados globalizados, por lo tanto es necesario incrementar la desregulación laboral para lograr el ajuste necesario y con ello la competitividad y el crecimiento económico.

De este modo, la onda flexibilizadora presente en las Relaciones de Trabajo en América Latina ha generado unas nuevas formas de relacionarse entre los trabajadores y los patronos, menoscabando derechos laborales que el Estado a través de sus órganos administrativos estaría obligado a proteger y a tutelar. La subcontratación laboral como manifestación de la flexibilización del trabajo.

La flexibilización del aparato productivo implica la flexibilización de las relaciones de trabajo, lo cual se manifiesta dentro de las empresas de dos (2) formas o maneras, una es la flexibilidad interna o funcional, a través de la cual se produce una integración de funciones y de tareas, que recaen sobre el personal, convirtiendo a los trabajadores en polifuncionales, lo que permite la rotación de los mismos de acuerdo a las necesidades de la empresa;

la otra es la flexibilidad externa, a través de la cual se eliminan las relaciones permanentes con el empleador porque se da preeminencia a los contratos por tiempo determinado, de media jornada, o por medio de la subcontratación de determinadas fases del proceso productivo. (Añez C. y Useche M. 2003)

Se plantea entonces el problema de la subcontratación que se va incrementando y abarcando cada día más terreno y va mermando las relaciones de trabajo estables y protegidas del empleo formal, cerrando el círculo y prescindiendo paulatinamente de trabajadores que son excluidos y lanzados a la inestabilidad, a la informalidad y a empleos precarios.

En atención a esta problemática en el II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo celebrado en la ciudad de Buenos Aires en mayo de 2000, se analizaron una serie de figuras laborales que se presentan en el mundo del trabajo como son: figuras que plantean la existencia de un trabajador “independiente” y que sólo disfrazan verdaderas relaciones de trabajo; así como también la tercerización sumamente extendida a través de las contratistas y subcontratistas, prácticas estas que van dirigidas a la reducción de costos y a la exclusión de la responsabilidad laboral; incorporándose con esta misma intención las Empresas de Trabajo Temporal. (Novick, 2000).

El origen de la subcontratación laboral data desde la época de los enclaves económicos (primeros 20 años del siglo XX), en donde se producía la colocación de trabajadores mediante formas de intermediación, que permitían cubrir las necesidades de fuerza trabajo, se observó en las actividades mineras, petroleras, agroindustriales y en el sector de la construcción. Estos trabajadores eran sometidos a situaciones de explotación por quienes los contrataban, desconociendo incluso quién era el beneficiario de la labor que ejecutaban, lo cual originó que se dictarán normas para su protección.

El intermediario y el contratista están consideradas como figuras fundacionales del Derecho del Trabajo, la legislación ha buscado proteger al trabajador estableciendo responsabilidad solidaria tanto del beneficiario de la obra o del servicio como del intermediario o contratista o subcontratista.

La subcontratación es utilizada como una estrategia de relación laboral, enfatizada de diversas formas a partir de los años 70 y vinculada con las estrategias impuestas por el fenómeno de la globalización; Iranzo, C y Richter, J. (2005) exponen que varios han sido los agentes que la han motorizado, entre otros exponen:

- Las estrategias empresariales centradas en la reducción de costos, respuestas más rápidas y mejoras en la calidad y en la productividad, buscaban la flexibilización en el uso de la mano de obra.
- La implementación de nuevas tecnologías tanto en la producción como en las telecomunicaciones fue produciendo la desagregación de los procesos productivos restándole valor al trabajo manual.
- La internacionalización de la producción, profundizó la concentración del capital y se dieron las megafusiones, lo que trajo consigo la relocalización productiva para aminorar costos. Las maquilas son claro ejemplo de ello.
- El capital financiero fue el centro de atención para la reinversión, lo que motivo el ahorro de capital en las áreas productivas.

A pesar de todos estos argumentos el que prevalece es el vinculado con la racionalidad económica y financiera, dirigida a atender las exigencias del mercado, de la competitividad y de la adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades de producción a menor costo; en este sentido Añez C. y Useche M. (2003) plantean:

La flexibilidad laboral, tanto interna como externa, ha sido relacionada a los intentos de abaratar los costos de mano de obra, así como el despido de fuerza de trabajo, contratación temporal e inestable, ampliación de las horas de trabajo, reducción o eliminación de beneficios sociales, entre otros. Aquí se revela la fragilidad de la clase trabajadora y el reconocimiento que el trabajo está regido por la lógica del capital y las mercancías, buscando la competitividad de las empresas, siendo esto una constante del capitalismo que apunta al crecimiento, la explotación del trabajo y al desarrollo tecnológico y organizacional. (p.17)

De esta manera se observa que en el caso de América Latina existen otros factores que han contribuido a la subcontratación como son: la apertura económica y el debilitamiento que han sufrido las industrias; el predominio de la reducción de costos a nivel de mano de obra; la masa de trabajadores del sector informal o con baja calificación; el fomento estatal de la subcontratación externa mediante la implantación de diversas políticas, entre otras. (Iranzo, C. y Richter, J. 2005)

En esta perspectiva ubicamos la producción flexible, la cual para adaptarse a las exigencias del mercado establece una organización dentro de la empresa compuesta por varios segmentos, en este sentido se pueden distinguir

tres segmentos: un primer segmento cada vez más pequeño, esta constituido por trabajadores con cargos fijos, capacitados y polivalentes, quienes realizan las actividades centrales y permanentes; un segundo segmento denominado trabajadores periféricos, son trabajadores también de la empresa que realizan actividades rutinarias y mecánicas pero se caracterizan por contratos a tiempo determinado, realizan actividades no estratégicas y eventuales, su permanencia en la empresa esta vinculada con las fluctuaciones de la producción y un tercer segmento que son los trabajadores externos, que no son empleados de la empresa, pueden ser trabajadores autónomos o pertenecientes a subcontratistas, aquí se pueden ubicar actividades muy especializadas o muy prosaicas, por lo tanto pueden presentar diversas características de empleo. (Atkinson, J,1996; 463)

Ahora bien, esta segmentación arroja como resultado que hay dos grupos de trabajadores lo que están protegidos, gozan de beneficios y estabilidad pertenecientes al primer segmento, y quienes están en trabajos precarios, inestables y sin futuro que pertenecen al segundo y tercer segmento.

Debe señalarse que esta onda flexibilizadora ha tocado los ordenamientos jurídicos de los países latinoamericanos, por ejemplo en Perú bajo el gobierno de Fujimori se flexibilizó de manera radical la legislación laboral, dejando a un lado su sentido protectorio retomándose el rumbo *tuitivo* después de la caída del gobierno de Fujimori. Así mismo en Venezuela puede decirse que las presiones más fuertes hacia la flexibilización se producen durante la Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo que se efectuó en el año 1997, donde se eliminó la retroactividad de las prestaciones sociales, reduciendo considerablemente la indemnización por despido injustificado al fijar topes máximos. Igualmente el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, profundizó la flexibilización al aprobar el funcionamiento de las ETT en el entonces Artículo 23: “Las empresas de trabajo temporal tiene por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.”; estableciendo en el Parágrafo Único del Artículo 24 que las mismas no serian consideradas intermediarias. En este mismo año 1999 pero en el mes de diciembre se promulga la nueva Constitución que retoma la protección laboral con respecto a la utilización de las figuras de contratistas e intermediarios, al establecer en su Art. 94:

“La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante

intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.”

Posteriormente en el año 2006 con la promulgación del nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se eliminan los artículos vinculados con las ETT, con el fin de alinearse con los postulados constitucionales y se desmontan con ello las incongruencias legales de este articulado, con lo cual queda determinada sin dudas la condición de intermediarias de las empresas llamadas ETT y por lo tanto la responsabilidad solidaria del beneficiario final de la obra o servicios prestados por trabajadores contratados a través de este tipo de empresas. En este sentido es importante señalar lo que se debe entender por responsable, a los efectos de determinar el sentido que el término tiene en el ámbito jurídico, para ello se señalará una definición expresada por la Dra. Hildegard Rondón de Sansó (2005):

El concepto de responsable alude a la condición de quién asume o es capaz de asumir las consecuencias negativas de su conducta o de los hechos que valederamente, según la ley, le sean imputables. La responsabilidad significa estar consciente de los efectos que acarrear las acciones y las omisiones en que se incurra, y de las consecuencias que de la misma deriven, cuando incidan sobre la esfera jurídica de otros sujetos. (p. 103).

De allí pues que la labor del Estado esta claramente definida en la Constitución, al estar encargado a través de sus órganos, de establecer sobre quién recae la condición de patrono y por ende a quién o a quiénes se le debe atribuir la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones laborales nacidas de la relación de trabajo.

Otra normativa que se dice ha contribuido con la flexibilización ha sido La Ley Especial se Asociaciones Cooperativas, promulgada en el año 2001, la cual permite la creación de las cooperativas de Trabajo Asociado, que han sido utilizadas sobre todo en los procesos de externalización de actividades por las empresas.

La inspección del trabajo ante el fenómeno de la Subcontratación Laboral

Realizando un análisis histórico del fenómeno de la subcontratación laboral y el papel que al respecto ha desempeñado la Inspección del Trabajo ante este fenómeno, se observa en Venezuela que con la promulgación de la Ley del Trabajo del año 1936, no se avanzó mucho para su protección, en ese entonces las empresas transnacionales petroleras eran las que usaban con mucha frecuencia recurso humano a través de intermediarios y contratistas y se resisten al cumplimiento de esta normativa, por otra parte los sindicatos en este momento no tenían poder para hacerla valer, por el contrario los movimientos sindicales fueron duramente atacados. En este mismo año se crea la Oficina Nacional del Trabajo y con ella los servicios de inspección, la cual contaba con escasos recursos presupuestarios y poco personal para vigilar el cumplimiento de la nueva normativa laboral. Esta situación de no aceptación de las normativas laborales fue generalizada en América Latina por los representantes de capital tanto nacional como internacional, por lo cual la Organización Internacional del Trabajo, instó en ese entonces a fortalecer los servicios de inspección y fiscalización y se planteaba efectuar reformas legales para impedir a los patronos burlar las normativas de protección laboral. (Iranzo, C. y Richter, J. 2005.)

En el caso de Venezuela el Ministerio del Trabajo mantuvo descuidada la labor de Inspección del Trabajo hasta el año 1996, momento en el cual se somete a un proceso de reestructuración dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo, Decreto 1282 del 2 de abril de 1996, publicado en la Gaceta Oficial N° 35.952 del 06 de mayo de 1996. Entre los objetivos de la reestructuración estaba reformular la inspección del trabajo y orientarla hacia el asesoramiento y la prevención, sin menoscabar la función fiscalizadora. Desde entonces entraron en funcionamiento las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, establecidas dentro de las Inspectorías del Trabajo del país, cuya labor esta dirigida a velar por el cumplimiento de la normativa laboral en las áreas: Laboral, Empleo, Seguridad Social y Salud y Seguridad Laboral; mediante la realización de inspecciones en los centros de trabajo.

En la Inspección del Trabajo juega trascendental importancia identificar la figura del Patrono por cuanto ello permite establecer a quién se le exige el cumplimiento de la normativa, es decir a quién se le efectúa el requerimiento

respectivo y obviamente a quién se va a sancionar si no existe subsanación en los plazos establecidos en el Acto Supervisorio. De allí que el tema de la subcontratación laboral, es para la Inspección del Trabajo un asunto de vital importancia, por cuanto a través de múltiples figuras que se dan en la subcontratación se busca eliminar o minimizar las características que identifican el concepto de patrono y con esto eludir el cumplimiento de la normativa laboral y cometer el fraude laboral.

Conclusión

Ante la realidad de la subcontratación surge para la Inspección del Trabajo la necesidad de contar con mecanismos efectivos que le permitan garantizar a los trabajadores involucrados en situaciones de subcontratación la protección real de sus derechos laborales, por cuanto en la práctica estos trabajadores se encuentran desamparados por múltiples razones, entre otras se puede plantear: estas relaciones de trabajo nacen a través de contratos individuales de trabajo realizados de manera verbal, la posibilidad de sindicalización de los trabajadores es nula, los periodos de contratación son cortos (suelen durar menos de tres meses) y con labores sobrecargadas que le impiden mantener vinculaciones con otros trabajadores, en condiciones de trabajo precarias y con salarios a veces por debajo del mínimo legal establecido, con exceso de jornada de trabajo y sin pago de sobretiempos o días feriados. Sumándose a esta situación el poco apego que en términos generales ha mostrado el empresariado al cumplimiento de la normativa laboral.

El uso de la contratación y subcontratación en Venezuela es un fenómeno extendido, sobre el cual la inspección del trabajo esta en la necesidad de afinar sus métodos y técnicas de identificación, con el fin de brindar la protección necesaria a todos los trabajadores del país.

Bibliografía

Atkinson, J. (1996). *Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo*. En Finkel, L. (Coordinador). En *La organización social del trabajo*. Ediciones pirámide, Madrid.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial N° 36.860.

Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Extraordinaria 5453, marzo 24, 2000.

Añez, C. y Useche M. (2003). *Flexibilización de las Relaciones de Trabajo y su Incidencia en la Fuerza Laboral*. En Revista FACES, Año 12, (Nº 23), pp.13- 30. Universidad de Carabobo.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Congreso de la República de Venezuela Gaceta Oficial Nº ' 5.152, Venezuela.

De la Garza, E. Coord. (2000). *La flexibilidad del Trabajo en América Latina*. En De la Garza, E (Coord.) En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Edit. FCE, El Colegio de México, FLACSO y UAM, pp. 422-450.

Dombois, R. y Pries, L. (1998) *¿Un huracán devastador o un choque catalizador?. Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México?*. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 4, Nº 8, pp. .59-87.

Garay, J. (2002). *Reglamento de la Ley del Trabajo. Anotado y Comentado*. G.O. 5.292. Extraordinaria del 25 de enero de 1999.

Iranzo C y Richter J. (2005). *La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz laboral*. Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela.

Lucena H. (2000). *El cambio en las Relaciones Industriales en América Latina*. En De la Garza, E (Coord.). En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Edit. FCE, El Colegio de México, FLACSO y UAM, pp. 422-450.

Locke, R., Mochan,T. y Piore, M. (1995). *Replanteamiento del estudio comparado de las Relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional*. En Revista Internacional del Trabajo, Vol.114, Nº 2, pp.157-183.

Novick, Martha (2000). *El trabajo y su sociología en América Latina: modernidad y exclusión* En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 6, Nº 11, pp. 5-20.

Rondòn, H. (2005). *Análisis de la Constitución Venezolana de 1999*. Caracas: Editorial Ex Libris.

Sanoja M y Vargas I. (2004). *Un amplio frente social asume el rol de vanguardia. La vía del cambio Social*. En *Question*, Año 2, Nº 20, pp. 4-6.