

ANUARIO N° 29 (2006)
ISSN 1316-5852

**LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU
CONDICIÓN DE INTERMEDIARIO LABORAL:
ASPECTOS DOCTRINARIOS Y NORMATIVOS**

Luisa Benavides de Castañeda

Docente e Investigadora
Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU CONDICIÓN DE INTERMEDIARIO LABORAL: ASPECTOS DOCTRINARIOS Y NORMATIVOS

RESUMEN

Desde su creación en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) han sido consideradas contratistas. Recientemente, por vía de la reforma parcial del mismo instrumento, han sido eliminadas y asimiladas a la condición de intermediario laboral. En la presente investigación se exponen y comentan los fundamentos doctrinarios y jurídicos que sustentan dicha condición, con base en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias referidas a las ETT. El examen del tema propuesto tiene como sustento teórico el análisis legal y doctrinario de las figuras laborales del patrono, el intermediario y el contratista, a los fines de ubicar a las empresas de trabajo temporal en el status jurídico correspondiente y determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de dicha calificación. Igualmente, se hace referencia a los principios de interpretación del Derecho del Trabajo pertinentes al tema. Por último, se concluye que del análisis realizado se puede afirmar que la empresa de trabajo temporal encuadra en la figura de la intermediación; derivado de ello, el patrono beneficiario es codeudor solidario junto con la ETT, y los trabajadores tienen derecho a los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

Palabras clave: Empresas de Trabajo Temporal, patrono, intermediario, contratista, Reglamento LOT.

TEMPORARY LABOR COMPANIES AND ITS LABOR INTERMEDIARY CONDITION: NORMATIVE AND DOCTRINAIRE ASPECTS

ABSTRACT

Since its creation in the 1999 Labor Law, the temporary labor companies (TLCs) have been considered contractors. Recently, via the partial reform of such instrument, these companies have been eliminated and assimilated into outsourcers. This research states and comments on the doctrinaire and judicial basis which support such condition, based on the constitutional, legal and regulatory laws referred to the TLCs. The proposed topic examination is theoretically supported on the legal and doctrinaire analysis of the employer, outsourcers and contractor labor legal concepts in order to place the temporary labor companies in the correct judicial status and determine the judicial outcomes that come from such figures. In addition, the relevant principles of Labor Law interpretation are mentioned. Finally, it is concluded that, from the analysis done, it can be stated the temporary labor companies form part of the outsourcing legal concept; and as a result, the beneficiary employer and the TLCs are solidary codebtors, and workers have the right to enjoy the same working benefits and conditions as the ones contracted directly by the beneficiary employer.

Key words: Temporary labor companies, employer, outsourcer, contractor, Labor Law Regulation.

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU CONDICIÓN DE INTERMEDIARIO LABORAL: ASPECTOS DOCTRINARIOS Y NORMATIVOS

INTRODUCCIÓN

- I. REGULACIÓN NORMATIVA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**
- II. ANÁLISIS DE LAS FIGURAS AFINES AL PATRONO: EL INTERMEDIARIO Y EL CONTRATISTA.**
 1. El Intermediario. Concepto. Elementos que lo configuran.
 2. El Contratista. Concepto. Elementos que lo configuran.
- III. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU CONDICIÓN DE INTERMEDIARIOS LABORALES. FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS Y NORMATIVOS.**
- IV. CONSECUENCIAS JURÍDICAS PARA LOS SUJETOS LABORALES.**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIA LEGALES

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU CONDICIÓN DE INTERMEDIARIO LABORAL: ASPECTOS DOCTRINARIOS Y NORMATIVOS

INTRODUCCIÓN

Podría afirmarse que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT, en adelante), constituyen la reedición moderna y más sofisticada del intermediario, una antigua y muy controvertida figura laboral. El auge que experimentan desde hace una década aproximadamente, tiene su justificación en dos variables que se influyen mutuamente: los altos y crecientes niveles de desempleo a nivel global, y la profundización sostenida e indetenible del proceso de flexibilización laboral, en una de sus manifestaciones más negativas, como lo es la precarización del empleo (Benavides, 2004).

Previo al abordaje del tema, es menester recordar qué debe entenderse por Empresa de Trabajo Temporal, término, que según Carballo (2001, citado por Benavides, 2003), básicamente incluye a aquellas empresas cuyo objeto consiste en suministrar a otros sujetos (beneficiarios) el personal requerido para la ejecución de actividades transitorias o temporales, propiciadas muchas veces por la legislación como mecanismo, de controvertida eficacia, para enfrentar el desempleo. En resumen, se trata de la contratación y cesión posterior del trabajador contratado por la empresa de trabajo temporal, a una tercera empresa, llamada usuaria o beneficiaria.

Es un hecho que la ETT es una figura controversial por su aparente ambigüedad jurídica, que nace del afán de otorgarle la condición de contratista y excluir la intermediación, por razones de carácter económico.

En el escenario laboral venezolano, las ETT han tenido una vida muy efímera: creadas por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999 (RLOT99), han sido eliminadas en su carácter de contratistas, al declararse expresamente su condición de intermediarios en la Reforma Parcial del mismo instrumento publicada en Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, mediante Decreto 4.447 (RLOT2006). La importancia de la calificación jurídica está en las consecuencias laborales para la relación de trabajo, los derechos de los trabajadores y los deberes de los empleadores.

El análisis propuesto se sustenta en los instrumentos normativos de la legislación patria relacionados con el tema, como son la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento (derogado y vigente), así como los Convenios y Recomendaciones elaborados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por la autoridad competente.

El presente estudio analiza exhaustivamente las figuras afines al patrono: el intermediario y el contratista, para determinar, mediante la descripción de sus elementos configurativos, los puntos de identidad con las ETT que justifican la modificación de su status jurídico.

A continuación, se presenta una síntesis normativa de las ETT:

I. REGULACIÓN NORMATIVA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Aún cuando las ETT no han sido reguladas específicamente, le son aplicables las previsiones normativas relativas al intermediario, como dispone la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (**CRBV**), cuyo artículo 94 se expresa en los siguientes términos:

La ley determinará la responsabilidad que corresponde a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos...

La Ley Orgánica del Trabajo (en lo sucesivo, **LOT**) tampoco menciona de manera expresa las ETT; sin embargo, son susceptibles de regulación, en razón de lo establecido en sus artículos 1, 10 y 15, que señalan:

***Artículo 1:** Esta ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.*

***Artículo 10:** Las disposiciones de esta ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a los venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país, y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares...*

***Artículo 15:** Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones, y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.*

Lo anterior significa que la LOT contiene una serie de normas de carácter general destinadas a regular todas las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del *hecho social trabajo*, no importa la forma que éstas asuman, tal como lo establece el artículo 15, con la finalidad de brindar una adecuada protección al trabajador.

En contraste, el RLOT99 sí incorporó y reguló de manera expresa la figura de la ETT, a la cual definió a partir de su objeto, a tenor de lo establecido en su artículo 23 (derogado):

La empresa de trabajo temporal tiene por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Debe señalarse que la condición de contratista de las ETT se deducía por interpretación en contrario del artículo 24 (RLOT99, derogado) condición dependiente por imperativo reglamentario del cumplimiento de una serie de requisitos, más de forma que de fondo, criterio cuya aplicación a la relación laboral en ningún caso es admisible, por ser contrario al Principio de Primacía de la Realidad, como se explicará oportunamente.

Las consecuencias jurídicas fundamentales de esta tesis fueron altamente negativas: en primer lugar, considerar a las empresas de trabajo temporal como único y exclusivo patrono o empleador, sin posibilidad para los trabajadores de invocar la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra o servicio, salvo en los casos excepcionales establecidos en la Ley; en segundo lugar, y derivada de la anterior, excluir a los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores contratados directamente por la empresa beneficiaria.

Recientemente, la calificación jurídica de las ETT ha sido modificada mediante dos instrumentos claves: en primer lugar, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), reformada parcialmente y publicada en Gaceta Oficial Número 38.236 del 26 de Julio de 2005, en su artículo 57 otorga a los trabajadores y trabajadoras de las ETT el disfrute de las mismas condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo que los trabajadores al servicio del beneficiario de la obra, así como la responsabilidad solidaria de éste último, como se transcribe a continuación:

Artículo 57. Los trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, por tiempo determinado o para una obra determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas cuya actividad sea inherente o

conexa a la que se dedica el o la contratante deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los restantes trabajadores y trabajadoras del empleador o de la empleadora al que prestan sus servicios.

Tanto el empleador o empleadora como el o la contratante serán solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social.

Por su parte, la Disposición Derogatoria Tercera deja sin efecto los artículos 23 al 28, ambos inclusive, del RLOT99, relativos al régimen de las ETT a las que seguidamente declara como intermediarios, en los términos siguientes:

Disposición Derogatoria Tercera. *Se derogan los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario de fecha 25 de Enero de 1999.*

Se declara la condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente.

Sin embargo, esta normativa beneficiosa para los trabajadores no llegó a aplicarse a cabalidad, pues en fecha 8 de octubre de 2005, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia dictó sentencia mediante la cual acordó medida cautelar de suspensión de los efectos del articulado en cuestión, y en consecuencia, su inaplicación hasta la decisión definitiva del fondo del recurso de nulidad por inconstitucionalidad interpuesto en contra de la Disposición Derogatoria Tercera y el artículo 57, párrafos 1 y 5 LOPCYMAT por un grupo de trabajadores permanentes de empresas de trabajo temporal y la Asociación Venezolana de Empresas de Trabajadores Temporales.

Esta situación llegó a su fin por vía de la Reforma Parcial del Reglamento LOT, pues en días previos a la celebración del Día Internacional del Trabajador, el Presidente de la República anunció la eliminación de las ETT y su calificación como intermediario a partir del 1° de mayo; en consecuencia, los trabajadores explotados bajo esta figura debían comenzar a disfrutar los mismos derechos de los demás trabajadores contratados por la empresa beneficiaria, anuncio que se materializó con la promulgación del nuevo texto reglamentario, como se indicó supra.

Específicamente, la norma reglamentaria se expresa en los términos siguientes:

Artículo 240.- Condición de Intermediario:

En virtud de la derogatoria de los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292, de fecha 25 de enero de 1.999, que normaba a las empresas de trabajo temporal, se declara la condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente.

Expuesta como ha sido la regulación normativa de las ETT y su actual status jurídico, es pertinente analizar los fundamentos teóricos que permiten encuadrar las ETT como intermediarios de la relación laboral, y excluirlos de la calificación de contratistas, a la luz de los preceptos constitucionales, legales y reglamentarios vigentes en la legislación laboral venezolana, para así formular las consideraciones jurídicas pertinentes.

II. ANÁLISIS DE LAS FIGURAS AFINES AL PATRONO: EL INTERMEDIARIO Y EL CONTRATISTA.

En el desarrollo histórico del Derecho del Trabajo han existido dos figuras que gravitan en torno al concepto de patrono: el intermediario y el contratista, cuya relevancia radica en la complejidad de la relación de trabajo, toda vez que su comportamiento se asemeja y confunde con el beneficiario de la obra o servicio, el cual puede ser responsable solidariamente con el intermediario (en todos los casos), y con el contratista (en los casos determinados por la ley), como se explica a continuación:

1. El intermediario. Concepto. Elementos que lo configuran.

Acerca de la intermediación, Hernández (1975) cita al Dr. Rafael Caldera quién señala que esta palabra supone una persona colocada en medio de dos o más entre las cuales existe o surge una relación jurídica. Por tanto, si el legislador laboral habla de intermediario, se refiere, evidentemente, a alguien que se halla colocado entre un patrono y uno o varios trabajadores.

Respecto de la intermediación, Alfonzo Guzmán (1985) señala:

Comúnmente se reserva un lugar especial dentro de la historia general de la intermediación a la prohibición del “*marchandage*”. Ya en el agitado mes de febrero de 1848, el movimiento revolucionario francés conocido por haber restablecido la Segunda República, a la que imprimió profundas huellas de carácter social, procuró y logró el reconocimiento de una serie de derechos básicos protectores del

trabajo humano, entre los cuales está el de la jornada limitada y el de asociación, la eliminación de los intermediarios y la supresión de las agencias retribuidas de empleo. (p. 123)

Prosigue el autor afirmando que ni el contratista ni el intermediario son sujetos nuevos en la estructura del Derecho del Trabajo, y en todo caso, su inclusión como figuras especiales obedece “a su trascendencia en el campo del trabajo humano...y a la necesidad de poner freno legal a los odiosos abusos de que históricamente van acompañadas”. (p. 124).

Explica el Dr. Alfonso Guzmán, que la intermediación es una figura antigua en el ámbito laboral, surgida específicamente en el área rural, en la que los propietarios de fincas y haciendas requerían reunir un grupo de trabajadores para la época de cosechas, mantenimiento, construcción, etc., tarea que era asumida por una persona que actuaba a solicitud del hacendado o por iniciativa propia, y el propietario o hacendado recibía la obra ejecutada. Muchas veces ocurría que el intermediario no cumplía las promesas hechas a los trabajadores al momento de la contratación, y éstos veían burlados sus derechos, y no podían acudir al propietario, a quien en la mayoría de los casos ni siquiera conocían. Es por ello que la ley atribuyó al beneficiario de la obra o servicio el carácter de patrono y lo hizo responsable solidario conjuntamente con el intermediario, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

No resulta extraño entonces que hasta hace pocos años, la cesión de trabajadores haya sido considerada por la generalidad de las legislaciones laborales como tráfico ilegal de mano de obra, concepción que ha sido abandonada para revestir de legalidad una actividad hasta hace poco repudiada, a fin de cumplir con las exigencias de orden económico en el contexto internacional.

Respecto al intermediario y al contratista, la LOT establece:

Artículo 49: *Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.*

Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

Artículo 54: *A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.*

El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios gozarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

En todos los casos, la intención constituyente y legislativa ha sido la protección de los derechos de los trabajadores, al considerar patrono tanto a la persona que contrata en nombre propio y en beneficio de otro (patrono intermediario), como al beneficiario de la obra o servicio (patrono beneficiario), a diferencia del contratista, quién salvo las excepciones legales, ostenta de manera exclusiva la condición de patrono.

Los elementos que configuran al intermediario son los siguientes

- 1) Es una persona natural o jurídica.
- 2) Contrata trabajadores en nombre propio, por cuenta ajena, es decir, en beneficio de otro, a diferencia del representante del patrono, que actúa en nombre y por cuenta de aquél. Pero aún cuando el beneficio sea para otra persona, el legislador lo considera patrono (LOT artículo 49 *in fine*).
- 3) Actúa por autorización expresa o tácita del beneficiario de la obra.
- 4) Ejecuta la obra o servicio con los elementos que le proporciona el beneficiario, a diferencia del contratista, quien siempre ejecuta la obra con sus propios elementos. Este punto será objeto de examen exhaustivo posteriormente.

El Dr. Rafael Caldera, citado por Hernández Tovar (1985) señala “Intermediario es aquella persona natural o jurídica que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta y en beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de la obra, siempre que éste lo haya autorizado o recibiere la obra ejecutada” (p. 200). De modo que el intermediario es un patrono, y como tal ejerce dicha cualidad frente a los trabajadores.

El intermediario actúa en su propio nombre, pero como lo hace en beneficio de un tercero, el legislador extiende a éste la condición de patrono, y lo hace solidariamente responsable frente al trabajador por las obligaciones que contraiga el intermediario derivadas de la ley y los contratos.

Ciertamente, la intermediación constituye una figura controversial, y mucho se ha criticado la redacción legislativa en torno a la misma, no obstante, el Dr. Caldera enfatiza que a pesar de ello, lo importante es interpretar y aplicar el texto legal conforme a su espíritu, propósito y razón, es decir, la protección al trabajador, en concordancia con los fines del Derecho Laboral, de modo que si la Ley los considera patronos a ambos, es con la finalidad de evitar los perjuicios que pudieran sobrevenir al trabajador en el caso de que el intermediario se insolvente o pretenda excusarse ante el trabajador diciendo que él no es el beneficiario de la obra. Con la solidaridad se busca evitar los fraudes y maniobras que obren en perjuicio de los trabajadores y así poner a salvo sus derechos.

2. El contratista. Concepto. Elementos que lo configuran.

La figura del contratista está regulada en el artículo 55 LOT, que establece:

***Artículo 55:** No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos.*

Del texto del artículo se extraen las notas características del contratista:

- 1) Es una persona natural o jurídica.
- 2) Se encarga mediante contrato de ejecutar obras o servicios para un tercero beneficiario.
- 3) Ejecuta la obra o el servicio con sus propios elementos, asumiendo totalmente el riesgo de su gestión, a diferencia del intermediario el cual carece de elementos propios, que generalmente le son suministrados por el beneficiario de la obra.

De modo que en teoría, las empresas que realizan obras o prestan servicios son consideradas contratistas, siempre que reúnan los requisitos legales señalados, y en principio, no comprometen la responsabilidad del beneficiario de la obra por el incumplimiento en que pudieran incurrir respecto de las obligaciones laborales de los trabajadores a su cargo, de acuerdo con el texto normativo.

No obstante, la parte final del artículo obliga a examinar si la actividad de los contratistas o subcontratistas guarda relación de inherencia o conexidad con el beneficiario de la obra, pues en dichos casos si estaría comprometida la responsabilidad del contratante, al establecer:

Artículo 55 (in fine): *No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio”.*

Y de inmediato, establece una presunción juris tantum, para el caso de obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras o de hidrocarburos.

Al respecto, el artículo 56 ejusdem dispone:

A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella. La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aún en el caso de que el subcontratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

Los artículos precedentes consagran la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra o servicio cuando éstos son inherentes o conexos con su actividad. Acerca de la inherencia, el Prof. Héctor Jaime (1999) señala: “Se entiende que las obras realizadas por el contratista son inherentes a la actividad desarrollada por el contratante cuando constituyen de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal manera que sin su realización, no sería posible lograr el resultado propio de su objeto económico” (p. 47). Y cita como ejemplo la industria automotriz, para la que sería imposible fabricar vehículos sin la fase de fabricación de motores.

Acerca de la conexidad, nos dice: “Por su parte, una obra a cargo del contratista se la debe considerar conexas, cuando la ejecución de la misma se produce como una consecuencia de la actividad del contratante, y éste requiere de la colaboración permanente del contratista”. (p. 47). Como ejemplo de actividad conexas cita la contratación de otra empresa para prestar el servicio de comedores de los trabajadores.

Por otro lado, tenemos que, en la búsqueda de una mayor protección y garantía para los derechos de los trabajadores, el artículo 57 LOT y el Parágrafo Único del artículo 23 RLOT2006 establecen una presunción de inherencia o conexidad, para el caso en que un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro. Si bien esta presunción es juris tantum en el sentido de que admite prueba en contrario, una vez comprobada, el beneficiario de la obra no puede evadir la

responsabilidad solidaria con el contratista por los conceptos que se les adeudan a los trabajadores derivados de la relación laboral.

Según el criterio jurisprudencial, para que dicha presunción opere deberán coexistir: "la permanencia o continuidad del contratista en la realización de obras para el contratante, la concurrencia de trabajadores del contratista junto con los del contratante en la ejecución del trabajo, y por lo que respecta a la mayor fuente de lucro, ésta debe consistir en la percepción regular, no accidental u ocasional, de ingresos en un volumen tal, que represente efectivamente el mayor monto de los ingresos globales" (Jaime, 1999, p. 46).

En resumen, además del patrono beneficiario, tenemos otros dos sujetos a quienes la legislación laboral asigna el carácter de patronos, como lo son el intermediario y el contratista, en los casos y en las condiciones exigidas por la ley.

III. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU CONDICIÓN DE INTERMEDIARIOS LABORALES. FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS Y NORMATIVOS.

De acuerdo con Benavides (2003), del análisis de las bases doctrinarias y legales expuestas, se puede afirmar que la Empresa de Trabajo Temporal reúne todas las características de la intermediación laboral, afirmación que se sustenta en las razones y argumentos que se exponen a continuación:

1) En primer lugar, los artículos 24 y 25 literal a) RLOT99 (derogados), al definir las ETT a través de su objeto, cuál es contratar trabajadores para colocarlos a disposición de un beneficiario, se identifica perfectamente con las normas legales (artículos 49 y 54 LOT) que definen al intermediario como la persona que utiliza trabajadores en nombre propio y por cuenta ajena. Las ETT se sitúan en la categoría del outsourcing, es decir, un agente externo que se ocupa de la gestión de recursos humanos (captación, contratación, administración, etc.), a solicitud del empresario beneficiario.

Como lo señalan las normas citadas, las ETT son patronos intermediarios, cuya actividad es realizada mediante una estructura organizada denominada Empresa, conforme al artículo 16 LOT: "*unidad económica de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro*".

2) Las ETT actúan por autorización expresa del beneficiario de la obra, que en la normativa derogada constaba en un instrumento con denominación propia, el llamado *contrato de provisión de trabajadores*, de acuerdo con lo establecido en el

artículo 27 RLOT99 (derogado). Su particularidad está en constituir la prueba de la autorización del patrono cesionario o beneficiario a la gestión del intermediario, autorización que también puede ser tácita, según el texto legal, expresada en la conducta afirmativa de recibir la obra ejecutada.

3) Las ETT no ejecutan la obra o servicio solicitado con sus propios elementos, sino con los que le suministra el patrono beneficiario, característica ésta propia del intermediario y diferenciadora con el contratista, por lo que pudiera decirse que constituye el argumento decisivo o medular en cuanto a ubicar a la ETT en una u otra categoría.

En este sentido, constituye un grave error de interpretación del artículo 55 LOT afirmar que las ETT son contratistas porque realizan su objeto, es decir, la contratación de trabajadores para cederlos a una empresa solicitante, con sus propios elementos (valga decir, infraestructura, personal, etc.), ya que tratándose de su actividad económica, de manera lógica deben valerse de sus propios recursos, en total concordancia con el concepto de empresa en el ámbito laboral contenido en el artículo 16 LOT, ya citado.

Más aún, el artículo 55 no requiere interpretación, en virtud de la claridad literal del texto, que alude a los elementos destinados a la ejecución de la obra o el servicio contratado, los cuales suministrará el contratista, valga decir: personal, maquinarias, equipos, etc., y esto tiene sentido porque el contratista es un especialista en su área de actividad, como explica el Dr. Alfonso Guzmán (1994), cuando señala que el contratista obra en su nombre y bajo su riesgo cuando se encarga de ejecutar trabajos con sus propios recursos económicos, técnicos y humanos, para otras personas naturales y jurídicas. Y explica que la inclusión de la figura del contratista en la ley venezolana se produjo: "...en atención a su reiterado empleo en la industria petrolera del país, en particular en el ramo de los servicios técnicos: investigaciones sismográficas, cementación de pozos, medición de la resistencia del subsuelo, construcción de oleoductos, carreteras y otros servicios que requieren equipo y personal especializado". (p.92).

A modo comparativo, en el ámbito español, donde las ETT tienen una larga trayectoria, también se presenta la problemática de distinguir entre las ETT y las contratistas de obras o servicios, por lo que es útil transcribir parte de un artículo titulado "La empresa de trabajo temporal cede terreno", publicado en el periódico español *Cinco Días* (2002, Septiembre 24):

"...un empresario puede optar por acudir a la contratación directa o por utilizar los servicios de una contrata o empresas de servicios. ...Si lo que quiere es descentralizar todo un servicio como pueda ser la limpieza del edificio o la llevanza de la contabilidad, lo más adecuado será optar por una contrata de servicios. Además

de personal, la contrata ofrece su propia organización y medios materiales. Si lo que la empresa quiere es aumentar su plantilla con más personal, pero dentro de su organización, debe optar por contratar ya sea a través de la ETT o directamente. Al final, acudir a una ETT puede ser más caro que optar por la contratación directa. (p.1) (cursivas nuestras).

De donde se concluye que natural y lógicamente, el contratista sí dispone de los elementos propios de la actividad que constituye su objeto jurídico, necesarios para la ejecución de la obra o el servicio contratado. De hecho, forma parte de su definición y esencia, pues de lo contrario no podría denominarse contratista.

Con las ETT ocurre todo lo contrario, pues sería tanto ilógico como absurdo exigirles disponer de los elementos requeridos para la ejecución de obras o servicios en las áreas más variadas, como construcción, finanzas, mercadeo, mantenimiento, informática, etc., porque las ETT, valga la aclaración, no ejecutan las obras o servicios enumerados a manera de ejemplo, sino que proveen al beneficiario de los trabajadores requeridos para su ejecución, lo que viene a reforzar el argumento a favor de la intermediación laboral. De modo que las ETT, por obra misma de su génesis y esencia, y por mandato de la norma reglamentaria, no pueden ser consideradas contratistas.

4) Por lo anotado, se evidencia que la presunción de inherencia, asociada a la figura del contratista, difícilmente podría aplicarse a las ETT, sólo bajo el supuesto altamente improbable y absurdo de proveer trabajadores a otra ETT, lo que obviamente lesiona el *telos, la ratio legis* de la norma, cual fue garantizar los derechos de los trabajadores, procurando para ello cubrir la mayor cantidad de situaciones posibles. Los supuestos normativos deben ser susceptibles de producirse en la realidad, y más aún cuando la previsión legislativa obedece no sólo a supuestos teóricos, pues debe recordarse que en esta materia, es la experiencia la que ha impuesto la adopción de determinadas normas.

5) La dinámica típica de la intermediación configura una relación laboral de estructura triangular: la ETT contrata directamente al trabajador a solicitud de la empresa beneficiaria, quién luego recibe al trabajador, quedando éste bajo el control y dirección de ésta última. Considerar contratista a las ETT significa que el trabajador pudiera estar sometido, simultáneamente a la autoridad de dos patronos: por un lado, al patrono cedente (ETT), y por el otro, al patrono beneficiario o cesionario (empresa beneficiaria),

El RLOT99 en sus artículos 23 y 27 señalaban como objeto único y exclusivo de la ETT poner a disposición del beneficiario trabajadores por ella contratados para prestar servicios *en beneficio y bajo el control* de la empresa

solicitante (cursivas de la autora). En otras palabras, su función es mediar entre la oferta de empleo y la demanda de mano de obra. Pero, se enfatiza que el empresario de la ETT no tiene como objeto de su actividad dichas obras o servicios, por lo que es muy probable que la ETT desconozca las particularidades relacionadas con la realización de la obra o servicio solicitada, lo que obviamente le impide girar órdenes e instrucciones a los trabajadores. De allí lo absurdo de considerarlo como contratista, y por ende, único patrono.

Lo expuesto constituye otra diferencia apreciable con el contratista, al cual la ley considera como único patrono con las excepciones anotadas, lo que tiene total sentido, pues como se señalara, el contratista es por regla general una empresa especializada en la ejecución de determinadas obras y servicios, y como experto, el empresario contratista domina los conocimientos relacionados con su área de actividad, y por ello, se encuentra plenamente capacitado para manejar adecuadamente los elementos propios y necesarios para la realización de la obra o el servicio contratado. Como es lógico, el contratista está en posición de actuar como un verdadero patrono o empleador, en toda la extensión del término, a través del ejercicio de las atribuciones que le son propias a dicha condición (es decir, contrata, dirige, supervisa, controla, etc.),

De lo anterior se concluye que el beneficiario de la obra o servicio no es patrono únicamente a efectos de la responsabilidad solidaria, sino también desde el punto de vista material, simple y llanamente, porque la ETT no puede en la práctica impartir órdenes e instrucciones sobre actividades que escapen de su conocimiento.

Al respecto, es oportuno citar a Hernández Rueda (1997): “El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa... Esto se traduce de hecho y de derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas... y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa...)”. (p. 405).

De modo que el Reglamento derogado consagraba la existencia de dos patronos, con una denominación especial: el patrono *cedente* (la ETT) quién capta, contrata, y gestiona todo lo relativo a dicho trabajador, y el patrono beneficiario *cesionario* (empresa beneficiaria), quien recibe a los trabajadores cedidos y va a ejercer *el control* sobre éstos, es decir, que la norma legal le atribuye el poder de dirección reconocido al empleador, pues de lo contrario sería imposible la ejecución de la obra o la prestación del servicio.

En resumen, los trabajadores se encontrarían subordinados jurídicamente al patrono beneficiario, y económicamente al patrono intermediario, en virtud

de haber celebrado con éste un contrato laboral, sin olvidar que los recursos económicos para el pago de los trabajadores son suministrados por la empresa beneficiaria.

Por todo lo anterior, **las ETT se ubican en la categoría de intermediario en la relación laboral**, de acuerdo con lo establecido en los artículos 49, 54 y 55 LOT y 240 del RLOT2006 que expresamente declara la condición de intermediario de las ETT.

Comentario aparte merece el hecho de que el articulado referido a las ETT contenido en Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, fue dictado por el Ejecutivo Nacional en uso de la atribución conferida por el artículo 190, ordinal 10° de la Constitución de 1961, vigente para ese momento, norma reproducida idénticamente por la vigente Carta Magna, en el artículo 236, ordinal 10°, que establece:

*Son atribuciones y obligaciones del Presidente de la República:
Ordinal 10°: Reglamentar total o parcialmente las leyes sin alterar su espíritu, propósito o razón.*

En igual sentido, el artículo 13 LOT reconoce al Ejecutivo Nacional las más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, potestad, que como se evidencia de la norma constitucional, de ningún modo puede entenderse como ilimitada.

En consecuencia, podría decirse que cuando el reglamentista, en uso de la atribución constitucional de rango sublegal, reguló la figura de la ETT en contra de la normativa legal que la ubica en la categoría de la intermediación, y le adjudicó el carácter de contratistas, no por reunir las condiciones que acompañan a dicha figura, sino más bien por el cumplimiento de determinadas formalidades, creó una disposición reglamentaria que altera el espíritu, propósito y razón de la ley (léase CRBV, LOT), cual es defender y garantizar los derechos de los trabajadores.

Igualmente, como se señaló supra, se vulneró uno de los pilares que sustentan el Derecho del Trabajo, cual es el Principio de Primacía de la Realidad, enunciado en el artículo 89 LOT, numeral 1 in fine, por el cual, en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, lo que impide adjudicar a un sujeto laboral una condición jurídica distinta a la que le corresponde conforme a la realidad, por vía del cumplimiento de determinados requisitos, formas o apariencias.

IV. CONSECUENCIAS JURÍDICAS PARA LOS SUJETOS LABORALES.

La categorización de las ETT como intermediarias, produce importantes consecuencias jurídicas para los sujetos de la relación laboral, como se enumeran a continuación:

1. Como señala el artículo 54 LOT y 240 RLOT2006, en su carácter de patrono, el intermediario es responsable por todos los conceptos laborales que se adeudan al trabajador, por mandato legal y contractual.
2. El patrono beneficiario es solidariamente responsable con la ETT, en virtud de la autorización expresa dada mediante la celebración del contrato de intermediación con el objeto de proveer trabajadores para la realización de la obra o servicio. Esto significa que la ETT y la empresa beneficiaria pasan a ser codeudoras solidarias frente a los trabajadores, quienes pueden dirigirse indistintamente a uno u otro para la satisfacción de sus acreencias.
3. Los trabajadores contratados por la ETT (intermediario) tienen el derecho a gozar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo correspondientes a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario, conforme a lo establecido en la parte final del artículo 54 en concordancia con el artículo 57 LOPCYMAT. Esto significa que los trabajadores cedidos tienen derecho a las condiciones de trabajo, salud y seguridad y a todas las prerrogativas y beneficios derivados de la convención colectiva, reglamento interno, salarios, vacaciones, permisos, prestaciones sociales, seguridad social etc., aplicables a los trabajadores contratados directamente por la empresa beneficiaria o lo que es lo mismo, patrono cesionario.

Particularmente, las dos últimas consecuencias legales pudieran darnos la clave para entender por qué se revistió a la ETT de la condición de contratista, y es que tanto la solidaridad del beneficiario como la igualdad en los beneficios y condiciones de trabajo, se aplican sólo excepcionalmente en presencia de la inherencia o la conexidad, lo que añade al trabajador un elemento de dificultad a la hora de satisfacer sus acreencias laborales ante el incumplimiento del contratista, con el consiguiente perjuicio para éstos. En tanto que al ser considerada intermediaria, son de observancia obligatoria, sin necesidad de ningún otro requisito, como se explicó supra.

Respecto a las diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo, el salario es uno de los conceptos que resulta más afectado, toda vez que la práctica en este sentido ha evidenciado que los trabajadores contratados por la ETT devengan

salarios más bajos que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, aún desempeñando el mismo cargo.

A manera de ejemplo, puede comentarse que la equiparación salarial fue uno de los objetivos que llevó a la reforma de la legislación española, tal como lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley 29/1999, de 16 de julio, que modificó la Ley 14/1994, que incorporó una serie de modificaciones en defensa de los derechos de los trabajadores, relativas a las condiciones de ejecución del trabajo, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, los riesgos laborales, la participación del sindicato de la empresa usuaria en lo atinente a la prestación del servicio, y fundamentalmente, lo relacionado con los salarios devengados por los trabajadores de la empresa temporal que se encontraban muy por debajo de los salarios reconocidos a los trabajadores de la empresa usuaria, al serles aplicadas las normas pactadas entre la empresa usuaria y la empresa beneficiaria, al punto de que los menores costes salariales se habían convertido en el principal incentivo para la utilización de las ETT.

Es lógico pensar que parte de ese diferencial no remunerado al trabajador, forma parte de la retribución económica percibida por la empresa de trabajo temporal a cambio de su gestión, actividad que, a fin de cuentas, tiene ánimo de lucro. La otra parte pasaría a ser un ahorro para la empresa usuaria o beneficiaria. Sólo así podría explicarse el atractivo que tiene para el empresario beneficiario recurrir a un intermediario, lo que por lógica debería encarecer y no abaratar la operación de búsqueda de personal bajo esta modalidad, sobre todo si se toma en cuenta que la publicidad de las ETT hace énfasis en la optimización y reducción de costos laborales, y salariales específicamente, como ventaja para sus clientes.

Esta realidad se evidencia en un artículo titulado “Las ETT no generan la temporalidad del empleo” publicado por los Diarios Regionales del Grupo Prisa el día 27/04/2003, en el cual, el Presidente de la AGETT, José Ramón Caso, explica los motivos de la baja de facturación y las contrataciones en la ETT en el año 2002, que en su opinión se deben a “factores de carácter general, como el descenso del ritmo de creación de empleo en Europa y en España. Y otros particulares, *como el aumento de los costes de contratación que se produjo en 1999, cuando se legisló la equiparación salarial*” (cursivas nuestras).

Al respecto, es oportuno recordar la relación con la flexibilización laboral y específicamente con la flexibilidad cuantitativa externa y la externalización, para cuya implementación resultan muy útiles las ETT, a través del mecanismo de sustituir la relación laboral tradicional directa y de carácter permanente por otras fórmulas menos onerosas, como el traslado del vínculo laboral a otra empresa o patrono, que se encarga de la contratación temporal de acuerdo con las

demandas del mercado. Como resultado, se cuenta con mano de obra más barata que la perteneciente al plantel fijo de la empresa y con carácter temporal, con los consiguientes beneficios para la empresa usuaria.

La desigualdad salarial contradice lo establecido en el artículo 23, numeral 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone: *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*. Asimismo, configura una violación flagrante al Principio A Trabajo Igual, Salario Igual”, establecido en el artículo 91 CRBV, que reza textualmente: *Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo...*” y en el artículo 135 LOT: *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...*

Muy relacionado con el anterior se encuentra el Principio de No Discriminación, establecido en el artículo 89, numeral 5 CRBV, que prohíbe toda discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. Disposición análoga se encuentra en el artículo 26 LOT. Esto significa que las ETT contradicen la ley cuando incurren en prácticas discriminatorias en cuanto a la fijación de las condiciones de trabajo de los trabajadores por ellas contratados.

En el mismo sentido, el Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958, ratificado por Venezuela en fecha 03 de junio de 1971, obliga a todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El Principio de no Discriminación Laboral plantea importantes cuestiones desde el punto de vista ético, toda vez que pudieran configurarse situaciones en que las relaciones comerciales entre la ETT y sus clientes, las empresas usuarias, resultaran en preferencia por los trabajadores de una ETT en particular, respecto de otros trabajadores mejor calificados, quienes no tendrían la oportunidad de competir por el cargo solicitado, lo que sí sería posible en el caso de una contratación directa.

Específicamente en materia de empleo, el Estado tiene una obligación insoslayable señalada en los artículos 87 CRBV y 2, 24 y 25 LOT. Al respecto, el Convenio N° 122 sobre la Política del Empleo (1964), ratificado en fecha 10 de agosto de 1982, dispone en el artículo 1, numeral 1:

Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

También es pertinente citar el Convenio N° 150 sobre la Administración del Trabajo (1978), ratificado en fecha 17 de agosto de 1983 cuyo artículo 2 literal b), señala, que habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, los organismos nacionales de administración del trabajo deberán estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos. Por último, el Convenio 81 sobre Inspección del Trabajo (1947), ratificado el 10 de agosto de 1982, obliga al estado miembro a implementar un sistema de Inspección del Trabajo encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Sin perjuicio de lo expuesto hasta aquí, es necesario reconocer, que, en determinadas ocasiones, las empresas requieren trabajadores temporales, e incluso, que algunas personas, por circunstancias muy especiales, sólo pueden ejercer una actividad laboral de manera estacional o por temporadas, para lo cual la legislación laboral contiene normas creadas especialmente al efecto, pero siempre garantizando la aplicación de las normas protectoras de los derechos de los trabajadores. Como señala Galín (1991, citado por Benavides, 2003): “El suavizamiento de las restricciones producido en América Latina a través de medidas legislativas, prácticas administrativas y convencionales, a la vez que por un debilitamiento de los mecanismos de control, parecen haber expandido las proporciones del empleo por tiempo determinado” (p. 15).

Debe tenerse en cuenta que tanto la intermediación como la temporalidad constituyen ejemplos del contrato de trabajo atípico o precario, con todas las consecuencias perjudiciales que ello acarrea para el trabajador.

En este punto, es conveniente recordar el papel fundamental del Estado, cuyo deber es proteger y enaltecer el trabajo, amparar la dignidad de la persona humana, y dictar normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y la equidad, tal como lo establece el artículo 2 LOT.

Lo anterior nos conduce a la formulación de algunas reflexiones en torno al Derecho del Trabajo, que en la actualidad

enfrenta el reto de flexibilizar sus estructuras para adaptarse al cambio de paradigmas que experimenta el proceso productivo, impactado por la tecnología, la globalización de los mercados, la competitividad, la reestructuración y reconversión industrial, que motoriza un proceso de desregulación creciente en aras de permitir mayor libertad al empresario para adaptar todos los factores de la producción, incluido el trabajo, a las variaciones de la economía. (Benavides, 2001, págs. 22-23).

Sobre el particular, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala: “En una economía crecientemente globalizada, el Derecho Internacional del Trabajo va adquiriendo un papel fundamental para impedir el *dumping social*, es decir la idea de competir en el mercado mundial sobre la base de salarios y condiciones de trabajo infrahumanos, de trabajo infantil, de desconocimiento de la libertad sindical y de otros derechos humanos de los trabajadoras y los trabajadores”. (p.10)

No debe olvidarse que el Derecho del Trabajo surgió para dar respuesta a la creciente necesidad de protección del trabajador, quién, por obra de la concepción liberal del “*laissez faire, laissez passer*”, el dejar hacer, dejar pasar, de un Estado que cerraba sus ojos, y miraba en la dirección opuesta cuando el trabajador era explotado y oprimido por quienes detentaban los factores de la producción.

Las luchas de la clase obrera comenzaron a dar su fruto, con la conquista lenta pero progresiva de derechos y garantías acordes con la condición humana del trabajo, hasta ese momento considerado como mercancía, sujeta a las variaciones del mercado. Así, a lo largo de los años se ha venido configurando una normativa especial, caracterizada por normas de orden público en su mayoría, cuya finalidad es constituirse en una barrera de contención frente a los abusos que son susceptibles de producirse, en razón de la desigualdad económica entre los sujetos de la relación laboral, patrono y trabajador.

No se trata de negar la necesidad apremiante que la realidad impone al Derecho del Trabajo de adecuarse a los cambios del entorno, pero esta exigencia en ningún caso puede significar el retroceso a etapas superadas mediante duras luchas que costaron la vida de trabajadores y sindicalistas. Ciertamente, el Derecho del Trabajo debe reconvertirse para adaptarse a las nuevas realidades, pero ello no implica la renuncia a los principios que constituyen auténticos derechos fundamentales del trabajador, como la estabilidad, la seguridad social, la limitación de la jornada, la negociación colectiva, la libertad sindical, la suficiencia del salario, condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, las prestaciones

sociales, entre otros, con la finalidad de garantizar la efectividad de su carácter tuitivo.

En definitiva, la urgencia que imprime el proceso de modernización del Derecho del Trabajo, bajo los argumentos del progreso y las exigencias económicas de acumulación de capital, no debe constituirse en un permiso anticipado e ilimitado para promover la renuncia a los derechos esenciales de los trabajadores, lo que atentaría en contra de los principios más importantes que sustentan el andamiaje conceptual de la doctrina jurídica laboral: la equidad y la justicia social.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Aún cuando en la Ley Orgánica del Trabajo no menciona de manera expresa la figura de la ETT, ésta no escapa de su regulación, ya que, en su condición de ley, la LOT contiene una serie de normas de carácter general, susceptibles de ser aplicadas a las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del hecho social trabajo, no importa la forma que éstas asuman, con el fin de proteger al trabajador.

Del análisis de las bases doctrinarias y legales expuestas, se puede afirmar que la Empresa de Trabajo Temporal, se ubica en la categoría laboral de patrono intermediario en razón de llenar las condiciones propias de esta figura, conforme a los artículos 49, 54 y 55 LOT, en concordancia con el artículo 240 RLOT2006, como se evidencia de seguidas: a) las ETT contratan en nombre propio y por cuenta ajena; b) actúan por autorización expresa del beneficiario de la obra; c) no ejecutan la obra o servicio con sus propios elementos, sino con los que le suministra el patrono beneficiario, característica ésta propia del intermediario y diferenciadora con el contratista.

La actividad de las ETT genera una relación de estructura triangular entre los sujetos laborales: la ETT contrata directamente al trabajador a solicitud de la empresa beneficiaria, quién luego recibe al trabajador, quedando éste bajo su control y dirección.

El hecho de considerar intermediarios a las ETT, produce importantes consecuencias jurídicas para los sujetos laborales: responsabilidad laboral del patrono intermediario, responsabilidad solidaria del patrono beneficiario, y derecho de los trabajadores contratados por la ETT a gozar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario. Tales efectos jurídicos pudieran explicar por qué se ha querido revestir a esta modalidad de patrono de la condición de contratista, es decir, la motivación se orienta hacia la evasión de responsabilidades frente al trabajador y reducción de riesgos y costos laborales.

Se admite que en determinadas ocasiones, las empresas requieren trabajadores temporales, para lo cual la legislación laboral contiene normas creadas especialmente al efecto, sin que ello signifique invalidar las normas protectoras de los derechos de los trabajadores. El Estado está en la obligación de proteger y enaltecer el trabajo, y para ello deberá dictar normas basadas en la justicia social y la equidad, y velar por su cumplimiento.

El proceso ineludible de modernización del Derecho del Trabajo no debe constituirse en un permiso anticipado e ilimitado para promover la renuncia a los

derechos esenciales de los trabajadores, lo que atentaría en contra de los principios más importantes que sustentan e la doctrina jurídica laboral.

Del análisis realizado se evidenció que la actividad de las empresas de trabajo temporal requiere de una regulación mucho más completa y detallada, capaz de responder a las situaciones propias de esta modalidad de contratación, por lo que se recomienda complementar la normativa actual con una ley especial que regule las empresas de trabajo temporal en su condición de intermediarios laborales, inspirada en la Justicia Social y la Equidad, que respete íntegra el espíritu, propósito y razón de la legislación vigente (CRBV, LOT), los principios rectores del Derecho del Trabajo, y muy particularmente, la experiencia acumulada en otros países para no incurrir en los mismos errores en detrimento de los derechos de trabajadores.

El Estado está en la obligación de cumplir con los deberes inherentes a su papel de árbitro de la relación laboral entre desiguales, y garante de los derechos de los trabajadores, en lo referido específicamente a la inspección y fiscalización de las condiciones de trabajo e igualdad de trato y oportunidades de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, en cumplimiento de las normas constitucionales y legales, de origen nacional e internacional.

Las asociaciones sindicales están en el deber de mantener una actitud vigilante respecto a la actividad de las empresas de trabajo temporal y a las condiciones de trabajo de quienes prestan sus servicios bajo esta modalidad. A los efectos, es conveniente que en el seno de la empresa, asuman su papel en defensa de los derechos de los trabajadores temporales, y fuera de ella, tracen estrategias generales de lucha a ser discutidos con los patronos y el Estado, y a ser incluidas en la negociación colectiva.

Lo anterior se justifica, porque no debe olvidarse que la contratación temporal, forma de expresión de la flexibilidad externa, puede ser aprovechada para enmascarar la reducción de puestos de trabajo, hecho que, además de significar desempleo con todas las consecuencias negativas resultantes para el trabajador y la sociedad, también contribuye al debilitamiento de los sindicatos, al disminuir el número de afiliados.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONZO GUZMÁN, Rafael (1985) **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**. Contemporánea de Ediciones. Caracas.

BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa (2001) **Vigencia del Derecho del Trabajo ante el desafío de la Flexibilidad Laboral**. Anuario del Instituto

de Derecho Comparado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
Universidad de Carabobo, Volumen N° 24. Valencia. Págs. 17-32.

BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa (2003) **Análisis jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal en la legislación laboral venezolana**. Trabajo para optar a la categoría de Profesor Asociado de la Universidad de Carabobo. Valencia.

BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa (2004) **Las Empresas de Trabajo Temporal en la legislación laboral internacional**. Anuario del Instituto de Derecho Comparado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo, Volumen N° 26. Valencia. Págs. 75-106.

CARBALLO MENA, César Augusto (2001) **Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal” en Derecho Laboral Venezolano**. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

GALÍN, Pedro y otros (1991). **“El empleo precario en América Latina” en Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo Nombre o Nueva Realidad?** ILDIS. Editorial Nueva Sociedad. Caracas.

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo (1997) **“Poder de dirección del empleador” en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

HERNÁNDEZ TOVAR, Vicente (1975) **“Curso de Derecho del Trabajo”**. Universidad de Carabobo. Ediciones del Rectorado. Valencia.

JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando (1999) **“Título I Normas Fundamentales” en Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**. Barquisimeto. Segunda edición.

La empresa de trabajo temporal cede terreno (2002, Septiembre 24). **Cinco días**. Extraído de <http://www.agett.com/noticias.htm> en fecha el 19 de octubre de 2002.

Las ETT no generan la temporalidad del empleo. (2003, Abril 27). **Diarios Regionales del Grupo Prisa**. <http://www.agett.com/noticias.htm>

REFERENCIAS LEGALES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República N° 36.860 del 30 de diciembre de 1.999.

Convenio N° 81 sobre Inspección del Trabajo (1947). Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958). Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 122 sobre la Política del Empleo (1964). Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 150 sobre la Administración del Trabajo (1978). Organización Internacional del Trabajo.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial N° 5.152 extraordinario del 19 de junio de 1997. Colección Jurídica Básica LEC N° 1. LEC Editores, C.A. Caracas, 1997.

Ley 14/1994, de 1 junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (B.O.E. del 2, I.L. 2945) modificada por las Leyes 29/99 del 16 de julio, 45/99 de 29 de noviembre, 12/2001 de 9 de julio.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 extraordinario del 25 de enero de 1999. Decreto N° 3.235.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 del 28 de abril de 2006. Decreto 4.447.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

La empresa de trabajo temporal cede terreno (2002, Septiembre 24). **Cinco días**. Extraído de <http://www.agett.com/noticias.htm> en fecha el 19 de octubre de 2002.

Las ETT no generan la temporalidad del empleo. (2003, Abril 27). **Diarios Regionales del Grupo Prisa**. <http://www.agett.com/noticias.htm>