



Empresas de trabajo temporal: ¿eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica?

Tania Z. Bencomo E.¹ y Belkis C. Rojas M.²

¹Magíster en Derecho del Trabajo. Cursante del Doctorado en Ciencias Sociales. Mención: Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. E-mail: taniabencomo@hotmail.com

²Prof. de Pre y Post- Grado de FACES. Universidad de Carabobo. Cursante del Doctorado en Ciencias Sociales. Mención: Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. E-mail: rojasbelkis@hotmail.com

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo principal analizar los aspectos normativos de las empresas de trabajo temporal (ETT), abordándose como referencia general el contexto legal de algunos países latinoamericanos (Argentina, Chile, Colombia, Uruguay) profundizando particularmente, en el caso venezolano. Se utilizó una metodología que adoptó el tipo descriptivo explicativo de la investigación, apoyado en la revisión bibliográfica de fuentes doctrinales, legales y decisiones jurisdiccionales. Todo lo cual, permitió el análisis de la situación jurídica actual de las ETT en Venezuela, quienes ahora, por una parte, asumen el carácter de intermediarias en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo, y por otra parte, son eliminadas del contexto reglamentario en que se fundamentaban, en tal sentido, se ha configurado una suerte de inseguridad jurídica que repercute directamente en las obligaciones y derechos legítimos de empleadores, trabajadores temporales y permanentes de las mismas, así como de las empresas que mantenían vinculación jurídica con esta figura, que de alguna manera potenciaban el empleo en el país y fortalecían un mercado laboral con más flexibilidad.

Palabras clave: Empresas de trabajo temporal, ETT, Trabajo temporal, flexibilización, LOT, OIT.

Temporary Work Companies: Eliminated or Modified in Their Legal Nature?

Abstract

The main objective of this study was to analyze the normative aspects of temporary work companies (TWC), using as a general reference the legal context of some Latin American countries (Argentina, Chile, Colombia, Uruguay), and particularly the Venezuelan case. Methodology was an explanatory-descriptive type of research, supported by a bibliographical review of doctrinal and legal sources as well as jurisdictional decisions. These elements permitted an analysis of the present legal situation of TWCs in Venezuela, which, on one hand, assume the character of intermediaries according to the terms of article 54 of the Statutory Labor Law, and on the other hand, are eliminated from the legal context on which they were based; in this sense, they have entered a situation of legal insecurity that directly affects the obligations and legitimate rights of employers, their temporary and permanent workers, as well as the companies that maintained legal connections with this figure, which in some ways, empowered employment in the country and fortified a labor market with greater flexibility.

Key words: Temporary work companies, TWC, temporary work, flexibilization, OLL, ILO.

1. Introducción

Con el propósito de analizar la situación jurídica actual de las empresas de trabajo temporal (ETT), fue conveniente revisar efectivamente el marco legal que ampara dichas empresas en Latinoamérica, con especial referencia al contexto venezolano, para ofrecer así, un debate actual y reflexivo frente al siguiente planteamiento: ¿ETT: Eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica?, siendo necesario indagar sobre la trayectoria y estado actual de las ETT, tomando

como referencia obligada, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y fuentes legales de países como: Argentina, Chile, Colombia, Uruguay y Venezuela.

Fue motivo especial, de estudio e interés y que sirvió de preámbulo al presente trabajo, el comprender y definir las ETT. ¿Cuál es su objeto jurídico principal?, revisando al efecto, el marco jurídico de las ETT desde la promulgación del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1999 (RLOT) hasta llegar a la crisis

actual, motivada por la eliminación y/o cambio de naturaleza jurídica de las mismas, originado en el marco de la novísima Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del año 2005 (LOPCY-MAT) y ahora con la reciente reforma del Reglamento de la LOT en el año 2006.

En vista de lo cual, en el primer caso, los actores sociales afectados, responden e interponen un recurso de nulidad por inconstitucionalidad de ciertas disposiciones de la LOPCY-MAT, ante el Tribunal Supremo de Justicia, aún no resuelto, solicitando medida cautelar innominada y acordada por el Máximo Órgano Jurisdiccional, aún vigente, y en el segundo caso, con la reciente reforma del RLOT (2006), se crea una problemática, una “verdadera crisis”, tanto para los empleadores de las ETT, sus trabajadores permanentes, como para sus trabajadores temporales, y empresas vinculadas jurídicamente con las mismas, al ser eliminadas expresamente del texto reglamentario, otorgándoles además a texto expreso el carácter de “intermediarias” en los términos establecidos en el artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo, con ello, se configura un cambio fundamental en su naturaleza jurídica.

En la primera parte del estudio, se abordan en forma sucinta, las generalidades de las relaciones triangulares de trabajo, para luego entrar en el tema de las empresas de trabajo temporal, posteriormente, se revisa el marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo que da cabi-

da a esta figura triangular, y de modo general, se aborda el aspecto legal en Argentina, Chile, Colombia y Uruguay de dichas empresas, para finalmente analizar particularmente, el caso venezolano.

Se utilizó una metodología que adoptó el tipo descriptivo explicativo de la investigación, y en lo que respecta al diseño de investigación, se acogió el diseño documental, recurriendo a las fuentes legales, doctrinales y decisiones jurisdiccionales, las referencias a países latinoamericanos, así como el referente internacional que ofrece la OIT, sirvieron para destacar una tendencia o reforzar el análisis planteado.

En definitiva, el objetivo central de este trabajo, es analizar la situación jurídica de las ETT en Venezuela, con la revisión jurídica correspondiente.

2. Consideraciones iniciales

Actualmente, el Derecho del Trabajo enfrenta numerosos retos en América Latina, uno de estos, es el reto de la contractualidad: El recurso creciente a la subcontratación de servicios y a la interposición de figuras contractuales no laborales teniendo como resultado el hecho de que un número cada vez mayor de trabajadores subordinados escapan de su manto protector. Un segundo reto, es el de la atipicidad y la precariedad: Un número creciente de relaciones de trabajo subordinadas son concertadas bajo formas jurídicas que confieren una protección menor que la relación de trabajo llamada típica, la que continúa, no obstante, siendo considerada

como el eje de la normativa laboral. Y como tercer reto, la informalidad: Como lo ha destacado la OIT, ocho de cada diez nuevos empleos en América Latina se generan en el sector informal (Bronstein, 1998).

En concordancia con lo anterior, el autor De la Garza, destaca en el prólogo de Iranzo y Richter (2005), que el fenómeno de la subcontratación no es nuevo, pero es nueva su extensión y las modalidades que adquiere. Es decir, el significado del término cambia, al ubicarlo en relaciones de producción, económicas y políticas diferentes en cada circunstancia del Estado benefactor y los sistemas protectores de relaciones industriales. La subcontratación había perdido legitimidad al grado de que muchas legislaciones fijaron límites a su utilización, sin embargo, con el nuevo modelo económico, ésta figura no sólo queda legitimada y legalizada en forma amplia, sino que es vista por empresarios y Estado como un camino pertinente para ganar en competitividad, surgiendo nuevas formas de subcontratación, tales como: empresas de trabajo temporal, cooperativas de trabajo, contratistas de la construcción, choferes de camiones, vendedores de tiendas departamentales y los taxistas.

Desde hace algún tiempo, en el mundo se vienen observando distintas formas de organización del trabajo, opuestas a la formas de trabajo típicas, que se caracterizan entre otros aspectos, por la estabilidad, un solo patrono, salario fijo, y la garantía suprema de la seguridad social, que como derecho humano fundamental

es universal para el colectivo trabajador, al respecto, Díaz (2006), refiere que la seguridad social es para los actores sociales que tienen la posibilidad de construir un sistema previsional, de relaciones y prestaciones, regido por la ley de los equilibrios, la representación de intereses de grupos sociales que aspiran poder y reconocimiento en un estado de derecho y citando a Delgado Ocando, señala además, el autor Díaz (1998), lo que se pretende es garantizar los derechos sociales que son derechos exigencias. Estos derechos tienen en el Estado, como contrapartida, la procura existencial mínima mediante una planificación del consumo y una equitativa distribución de los recursos disponibles.

Todo lo cual se ha ido desmoronando en esta época caracterizada por la crisis económica reinante y el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

En este sentido, Blanco (2005:253), destaca que tal como lo señala la OIT en el Informe V preparatorio para la 95ª Conferencia en 2006:

“los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que consecuentemente queden excluidos del ámbito de la protección

normalmente asociada con una relación de trabajo” (p. 253).

En coincidencia con lo anterior, las autoras Iranzo y Richter (2005), encontraron formas de relación laboral, en las cuales el ente contratante no asume una responsabilidad laboral directa con la persona encargada de generarle un determinado producto y servicio, sino que “esa responsabilidad” es transferida a un tercero, de allí que tales modalidades de prestación de servicios hayan sido denominadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “relaciones triangulares”. En este sentido, el desplazamiento de la figura patronal clásica se está dando por diversos mecanismos, siendo las más comunes, las empresas de trabajo temporal, los contratistas y las cooperativas de trabajo asociado.

Tomando en consideración que en los últimos años, se ha incrementado el uso de relaciones triangulares, para la ejecución de actividades laborales con el objetivo de obtener la disminución de los costos que implican el manejo de grandes volúmenes de personal fijo en las diferentes empresas tanto del sector público, como del sector privado y la inexistencia de normas puntuales reguladoras de esta modalidad, resulta interesante conocer la figura de la Empresa de Trabajo Temporal. En opinión de expertos en el área, es una figura con gran potencialidad para generar empleos, y para otros, es la vía adoptada por empresas usuarias y beneficiarias, para deslazar de los costosos compromisos laborales asumidos a través de conven-

ciones colectivas de trabajo, mientras que al adoptar la figura de la ETT, los costos laborales disminuyen, al no figurar en la empresa usuaria el “status de patrono”, frente al trabajador de la ETT.

Las investigadoras ya referidas, señalan que el uso de las ETT, tiene a menudo un cariz fraudulento, por cuanto, la ley establece que sólo pueden contratarse para trabajos con carácter temporal, excepcional, y las empresas usuarias suelen cuidarse de que los trabajadores mismos sean temporales, pero destacan, que lo que no es temporal es la necesidad que cubren esos trabajadores, es decir, los puestos de trabajo que ocupan, de allí que ellos tengan una altísima rotación, además del supuesto negociado que hay detrás del uso de estas formas de intermediación para el enriquecimiento de ciertas individualidades que ocupan cargos gerenciales.

Por su parte, López (2004), destaca que se ha generalizado la regulación de la actividad de empresas de trabajo temporal, y que tienen por objeto intermediar mano de obra para que sea utilizada por empresas distintas de quienes han contratado a dichos trabajadores. Desde el punto de vista de la supresión de costos empresariales asociados a la contratación de mano de obra, la intermediación laboral es aún más intensa que la expansión de contratos de duración determinada, ya que permite la utilización empresarial de personal externo, contratado laboralmente por otras empresas para que desarrollen actividades transitorias y temporales en sus pro-

pios giros, sin que directamente surjan obligaciones laborales para la empresa usuaria.

3. Empresa de Trabajo Temporal: Relación Triangular

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal: Aquella empresa cuya actividad consiste en colocar a disposición de otra empresa (Empresa Usuaria), con carácter temporal, trabajadores contratados por la misma.

En el trabajo temporal se produce siempre una triple relación. Aquella que se produce entre la ETT y el trabajador (relación laboral); la que se establece entre la ETT y la Empresa Usuaria (relación mercantil) y la existente entre la Empresa Usuaria y el propio trabajador, que es una relación de funcionamiento (Ver Gráfico 1).

El investigador Díaz (2005) citando al autor Valdez Dal Re (1995), señala

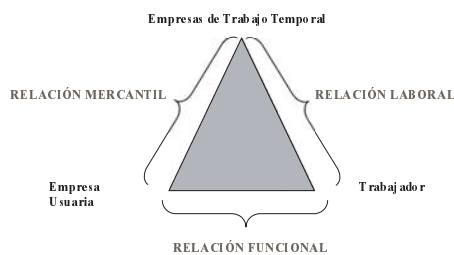
que éstas se definen en la doctrina, como compañías de giro único, las cuales ponen a disposición de un beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados, asumiendo las obligaciones del empleador. Las ETT, convocan a trabajadores con trayectorias laborales distintas, con diferentes oficios y experiencias, constituyendo un universo laboral muy diverso, y empresarialmente reúnen las características de rapidez y flexibilidad para contratar y despedir.

Las investigadoras Iranzo y Richter (2005:1) señalan que **la función de las empresas de trabajo temporal** es contratar trabajadores para proporcionarlos a otra empresa donde habrán de desempeñarse de manera temporal. La relación laboral de dichos trabajadores no es con esta última empresa, la condición de patrono la tiene la ETT mientras dure el desempeño para el cual fueron contratados.

En términos generales, la triangulación se efectúa mediante la contratación del trabajador por una empresa que lo “suministra” a otra, dicho suministro sólo puede realizarse en los supuestos establecidos en forma taxativa en la ley, todo lo cual gira en situaciones de temporalidad, de emergencias o extraordinarias, puntualizan las autoras, la finalidad expresa de dicha modalidad es “romper el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa que recibe el servicio”.

En el caso de las relaciones de trabajo triangulares, precisa la OIT, de acuerdo a Blanco (2005), que se les

Gráfico 1



La Empresa de Trabajo Temporal genera una Triple Relación. Al efecto, cuando una empresa necesita cubrir temporalmente un puesto de trabajo y recurre a la ETT, celebran un contrato de naturaleza mercantil, después la ETT realiza un proceso de búsqueda y selección en búsqueda del trabajador adecuado a las necesidades de la empresa usuaria, procediendo obviamente, a su contratación y establecen una relación laboral, y por último el trabajador contratado por la ETT prestará sus servicios en la empresa usuaria, surgiendo una relación funcional. **Fuente:** Elaboración propia (2006).

debe inspeccionar para evitar que puedan derivar en desprotección de los trabajadores, se trata de determinar quién es el verdadero empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. Es necesario que la ley y la jurisprudencia señalen cuáles son los requisitos que se exigen para esta clase de empresas y agencias de servicios temporales. En efecto, para estos casos, varios países trasladan la responsabilidad a la empresa usuaria cuando la persona y/o agencia de servicios temporal incumple sus obligaciones, así sucede en Francia, Túnez y Marruecos, entre otros países.

4. Las Empresas de Trabajo Temporal en el marco de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año de 1997 promulga un convenio internacional que da entrada a las ETT. Este convenio, número 181 sobre las agencias de empleo privadas, se aprobó en momentos en que se discutía la regulación del trabajo en régimen de subcontratación, con lo cual, se les abrió jurídicamente las puertas a las empresas de trabajo temporal, y se cambia así, la posición de los convenios internacionales anteriores, que propugnaban a su eliminación.

Las autoras Iranzo y Richter (2005), citando a Bronstein, indican que la tendencia legislativa que ha permitido el funcionamiento de las ETT, planteó la necesidad de dar un marco razonable a su uso, para permitir a las empresas enfrentar necesida-

des extraordinarias, al respecto, citan a Ugarte (2004:94):

“el fin perseguido es procurar que este (trabajo temporal) se limite a una función de complemento del empleo estable, y no de competencia, ya que a pesar de la expansión del empleo atípico, el trabajo permanente sigue siendo la forma de empleo privilegiada por la legislación laboral”.

Refiere Díaz (2005), que la OIT en el convenio número 181 sobre las agencias de empleo privadas de 1997, -ratificado únicamente por Panamá en América Latina-, reconoce con cierto grado de flexibilidad, que las mismas puedan emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, la que se denomina *empresa usuaria*, procurando que gocen los contratados de protección en materia de libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, jornada y prestaciones de seguridad social (artículos 1 y 11).

El Convenio 181 de la OIT, define a las agencias de empleo privadas (AEP) como toda persona *física o moral independiente de las autoridades públicas, que se ocupe de actividades de:*

- a. Vinculación entre oferta y demanda de trabajo (colocación clásica); o
- b. Empleo de trabajadores con miras a su puesta a disposición de un tercero, llamado la *empresa usuaria*. Esta definición comprende a las llamadas *relaciones triangulares*, que se establecen entre las empresas de trabajo temporal, los trabajadores que éstas contratan, y las empresas usuarias en donde dichos trabajadores prestan servi-

cios, sin que esto signifique adquirir la calidad jurídica de empleados de las usuarias.

4.1. Normas adoptadas con anterioridad al Convenio número 181

Haciendo un poco de historia acerca de los convenios de la OIT adoptados con anterioridad al Convenio 181, el autor Bronstein (1998a), destaca entre éstos, el Convenio número 96, adoptado hacia finales de los años cuarenta, el cual reflejaba una actitud muy crítica hacia la intermediación privada en el mercado de trabajo e históricamente había sido fuente y motivo de graves abusos en perjuicio de los trabajadores. En 1933 la Conferencia adoptó un convenio (núm. 34), en virtud del cual los Estados que lo ratificasen debían suprimir las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos en un plazo máximo de tres años. En 1948, se adoptó un convenio (número 88) *sobre el servicio del empleo*, el que obligaba a los Estados que lo ratificasen a organizar y a mantener un servicio público y gratuito del empleo.

A la luz de estas normas, la intermediación en el mercado de trabajo era concebida como un servicio público, razón por la cual las agencias privadas de colocación debían ser prohibidas, y a lo sumo simplemente toleradas, y ello a condición de que estuviesen sujetas a una estrecha vigilancia del Estado.

Comenta el citado autor, el Convenio número 96 ofrecía dos opciones a los Estados que lo ratificaban, una de ellas, formulada en la Parte II del convenio, los Estados debían comprometerse a prohibir las agencias privadas

de colocación con fines de lucro. Otra, formulada en su Parte III, debían comprometerse a reglamentar muy rígidamente las agencias de colocación privadas, las que debían estar en posesión de una licencia anual renovable a discreción de las autoridades competentes, que disponían también del poder de controlar o de fijar directamente las tarifas de dichas agencias.

En tal sentido, cuarenta años después de su adopción, solamente había sido ratificado por 41 Miembros de la OIT y por otro lado, cuatro de ellos, a saber: Alemania, Brasil, Finlandia y Suecia, lo habían denunciado, según evidencias, el convenio no ofrecía un marco lo suficientemente flexible como para adaptarse a un mercado de trabajo cambiante y dinámico.

En seguimiento a las recomendaciones de la Conferencia, se inscribió, en la reunión de 1997, un punto sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP) con el cometido de adoptar normas internacionales orientadas a revisar el precitado Convenio núm. 96.

4.2. Convenio número 181

El convenio número 181 de la OIT, consagra el principio de que la intermediación privada en el mercado de trabajo es una actividad legal y legítima. A tenor del nuevo convenio, según Bronstein (1998a), el régimen jurídico al que estarían sujetas las AEP debería ser determinado por la legislación y práctica nacional, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Establece garantías específicas en favor de los trabajadores comprendidos en una relación de empleo *triangular*. El convenio prescribe que los miembros deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores gocen de una protección adecuada en materia de:

- Libertad sindical;
- Negociación colectiva;
- Salarios mínimos;
- Tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- Prestaciones de seguridad social obligatorias;
- Acceso a la formación;
- Seguridad y salud en el trabajo;
- Indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- Indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- Protección y prestaciones de maternidad y protección.

Además, todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las AEP y de las empresas usuarias, en relación con estos derechos.

5. Ámbito Latinoamericano

Las empresas de trabajo temporal, como se explicó anteriormente, son una típica modalidad de prestación de servicios a través de terceros. De acuerdo a un riguroso estudio de investigación realizado por las profesoras Iranzo y Richter, ya citadas, se pudo apreciar que la situación jurídica de las ETT no es uniforme en la región, pero a objeto de este trabajo, de

modo general, se revisó el ámbito argentino, chileno, colombiano y uruguayo.

Sin embargo, es necesario destacar que, en algunos países latinos las empresas de trabajo temporal no se encuentran reguladas por la legislación laboral (Veáse Cuadro 1), en otros se han dictado disposiciones legales para su funcionamiento, y en el caso particular, de Chile, hay quienes sostienen que la reforma del año 2001 sitúa su uso dentro de las formas de simulación laboral (Ugarte, 2004 citado por las autoras).

5.1. En el caso argentino, las agencias privadas de colocación estaban prohibidas hasta su autorización por la dictadura militar en 1976, a la vuelta de la democracia esto fue refor-

Cuadro 1
Situación Jurídica de la
Empresas de Trabajo Temporal

País	Permitidas	No reguladas
Argentina	X	
Brasil	X	
Colombia	X	
Chile		X
México		X
Perú	X	
Uruguay		X
Venezuela	X	

En el caso venezolano, la situación jurídica de las ETT, es confusa, por cuanto por una parte, se le atribuye el carácter de intermediarias y bajo el velo de dicha figura, estarían reguladas por la LOT, pero, por otro lado, al eliminar la base normativa que da apertura a su creación y funcionamiento, es decir, al derogar los artículos del 23 al 28 del RLOT, se estarían eliminando definitivamente, y regulando sólo las ya constituidas, que estén debidamente inscritas y registradas ante el Ministerio del Trabajo, ahora con el carácter de "intermediarias".

Fuente: Tomado de Iranzo y Ritcher (2005).

zado en la Ley Nacional de Empleo y a través del Decreto 342/92, pues se re-mozó la posibilidad de contratos de trabajo temporales y eventuales. La contratación a través de las empresas de servicios eventuales hace que la relación de trabajo se entable con ésta y no con la empresa usuaria. En 1996, se ratificó el Convenio Nro. 96 de la OIT, pero limitado a la parte referente a las agencias contributivas de colocación. La legislación que regula las ETT permite la provisión de trabajadores sólo para los siguientes requerimientos: reemplazo de trabajador ausente, suspendido o en uso de licencia (salvo huelga, fuerza mayor o falta de trabajo), incremento ocasional y extraordinario de la actividad de la empresa, organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones, trabajos urgentes para prevenir accidentes o peligros que no puedan ser atendidos por el personal permanente y en general, la atención de necesidades extraordinarias o transitorias que demanden la ejecución de tareas ajenas al giro normal y habitual de la usuaria.

Una particularidad de la legislación argentina, es que las empresas usuarias responden solidariamente con la ETT por las obligaciones laborales que se generen a favor del trabajador temporero, así como por los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social (Iranzo y Richter, ob cit).

5.2. En el caso chileno, la situación de las ETT es confusa, allí se habla de empresas de suministro de trabajadores, de empresas de empleo

temporal, de colocación de trabajadores, de servicios eventuales, entre otros. Según estudio realizado en ese país en el año 1999, estas empresas funcionaban sin una regulación legal propia, por lo cual debían regirse por la legislación laboral general. Por otra parte, autores opinan que desde la reforma del año 2001, la situación ha cambiado y hoy son vistas como figuras potencialmente ilícitas. Esta posición es sustentada en una lectura del artículo 478 del Código del Trabajo de Chile, que sanciona con altas multas al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros y además de la multa, se establece la responsabilidad solidaria del empleador y de los terceros por los derechos laborales y provisionales que le correspondan al trabajador (Feres, citado por las autoras Iranzo y Richter, 2005:59).

La legislación chilena no impide la existencia de una empresa que suministre trabajadores a otra, pues la relación laboral se establece con la usuaria y la suministradora desaparece de dicha relación. Este ha sido el criterio sostenido por la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo en numerosos dictámenes.

5.3. En el caso colombiano, el autor Blanco (2005), indica que la Ley 50 de 1990, se ocupa de esta figura, estableciendo taxativamente requisitos que deberán cumplir las empresas de servicios para poder funcionar, en aras de garantizar los derechos de los trabajadores, valga señalar, los usuarios de dichas empresas pueden contratar, pero a través de contratos por

escrito celebrados entre la empresa de servicios y la usuaria donde se deberá determinar la manera como se atenderán las obligaciones que en materia laboral y seguridad ocupacional se tiene con los trabajadores, deberán presentar informes y estadísticas exigidos por la ley, afiliar a los trabajadores y pagar las cotizaciones de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales. Igualmente deberán constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores para asegurar sus prestaciones en caso de iliquidez de la empresa. De igual forma, se establece en el cuerpo de la ley, que los trabajadores en misión tienen derecho a constituirse en sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

5.4. En el caso uruguayo, no hay una reglamentación específica de las ETT por lo cual éstas operan bajo la normativa general de la legislación laboral. Existe un Decreto Ley Nro. 14.312, que crea el Servicio de Empleo Temporal de aplicación casi nula, según el autor Ameglio (1999) que contiene muy pocos artículos que refieran a la acción de las ETT. Una de las problemáticas en torno al vacío en la reglamentación tiene que ver con la definición de las responsabilidades en los litigios laborales. Por jurisprudencia, se ha señalado que es la suminis-

tradora quien debe asumir las obligaciones frente al trabajador y en segundo término la empresa usuaria (Ameglio, 1999).

En el Cuadro 2 presentado a continuación se consolida la información de los países, ya señalados, dado la diversidad y características propias de cada uno, estas aproximaciones o tendencias aplicadas en las empresas de trabajo temporal, implica el riesgo de cometer imprecisiones en el análisis. Por tal motivo, se presenta resumidamente lo que arrojan las experiencias de cada uno de estos países, de manera de esbozar las características más resaltantes.

6. Ámbito Venezolano

En el caso particular de nuestro país las ETT nacen en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 (RLOT), dándosele carácter sublegal a dicha figura, ya que la misma no estaba regulada en la LOT en forma expresa, sino que curiosamente fue reglamentada. El investigador Díaz (2005), indica que dicho instrumento normativo refiere una situación de preexistencia de las ETT, instaladas desde 1969 en nuestro país, cuando se domicilia *ManPower* y le sigue en 1995 otra transnacional, Grupo *Adecco*¹, con el propósito de proveer *personal temporal*.

1 El Grupo Adecco, es líder mundial en el sector Recursos Humanos, ofrece un servicio integral especializado en todas las áreas: selección, trabajo temporal y fijo, externalización de servicios, formación, prevención de riesgos laborales, gestión de carreras, consultoría y outplacement. Véase la información publicada en la web: <http://www.adecco.es/GrupoAdecco/GrupoAdecco.aspx>

De acuerdo a Carballo (2001) el régimen de las ETT establecido en el RLOT de 1999, respondía simplemente a la reglamentación de las figuras del intermediario y el contratista previstas en los artículos 54² y 55³ de la LOT. En efecto, en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, además del patrono y del trabajador, la LOT contempla el régimen de los contratistas e intermediarios, y bajo el régimen previsto en el RLOT (1999), la ETT ha de actuar en nombre y por cuenta propia y por tal virtud, asumía frente a quienes contrataba para la prestación de servicios o ejecución de obras, los derechos y obligaciones que dimanaban del status de patrono o empleador, mientras que, por contraposición, el beneficiario del servicio ejecutado por la ETT no compromete con ello su responsabilidad patronal.

Por tanto, según la tesis del referido autor, esto supone reconocer en las ETT los caracteres esenciales del contratista, quienes prestan con sus pro-

prios elementos, en nombre y por cuenta propia, un servicio en beneficio de un tercero, y para reiterar que el régimen de funcionamiento de las ETT, previsto en el RLOT (1999) corresponde a los contratistas en los términos previstos en el artículo 55 de la LOT, basta observar el contenido del artículo 24 del RLOT (1999), al advertir que la inobservancia del régimen de funcionamiento pudiera considerarla como intermediario en los términos del artículo 54 de la LOT vigente.

Sin embargo, el maestro laboralista Alfonso Guzmán (2001), es de la opinión que la figura del intermediario es observable, en el contrato de provisión de trabajadores de las ETT, previsto en el artículo 27 del derogado RLOT (1999), destacando que al operar la cesión del empleado y/o obrero contratado por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios en beneficio y bajo el control de otra empresa, en este caso, la cesión implicaría la pérdida automática de la condición de

- 2 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 disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.
- 3 Artículo 55 de la LOT: 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. No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexa con la del beneficiario de la obra o servicio. Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.

Cuadro 2
Empresas de Trabajo Temporal en países latinoamericanos

País	Aspectos Generales	Aspectos Legales
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - En la dictadura militar, este tipo de empresas estaban prohibidas. - Surgen en la democracia. - Surgen agencias contributivas de colocación. 	<ul style="list-style-type: none"> - En 1996 se ratifica el convenio N° 96 de la OIT. - La previsión. - Reemplazo al trabajador ausente. - Actividades preventivas para evitar accidentes. - Las empresas responden solidariamente con las ETT en sus obligaciones laborales. - Contribuciones a los organismos oficiales de la Seguridad Social.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Surgen las empresas de suministro de trabajadores. - Colocación de trabajo. - Antes de la reforma, los regímenes de protección laboral, presentan frágiles cambios, asociados a los procesos de democratización. - Reforzaron las restricciones a los contrastos laborales, dirigidos a fortalecer la protección laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - En cuanto a su situación jurídica es confusa, en consecuencia se rigen, por la legislación laboral general. - A partir de la reforma del año 2001, cambia la situación y son consideradas potencialmente ilícitas. - Sancionan con multa al empleado que simule la contratación a través de terceros.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Gozan de la garantía de una póliza, con empresas legalmente establecidas (asegurando las prestaciones en caso de iliquidez. - Construyen sindicatos, sin intervención del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias de requisitos, para que las empresas de servicios, puedan funcionar. - Los usuarios de dicha empresas, pueden contratar a través de contratos por escritos. - Deberán presentar informes y estadísticas, exigidos por la ley. - Afiliar a los trabajadores, para pagar las cotizaciones.

Cuadro 2 (Cont.)
Empresas de Trabajo Temporal en países latinoamericanos

País	Aspectos Generales	Aspectos Legales
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de este tipo de empresas de trabajo temporal, es muy poca, se podría decir incluso nula. - Evidencia un vacío en la reglamentación, sobre todo con respecto a la difusión de las responsabilidades en los litigios laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - No cuentan con una reglamentación específica de las empresas de trabajo temporal. - Por decreto ley, se crea el servicio de empleo de trabajo. - Por jurisprudencia, es la suministradora que debe asumir las obligaciones frente al trabajador y en segundo término la empresa usuaria.

Fuente: Bencomo – Rojas (2006).

patrono que el Reglamento atribuye al cedente y de paso, la vinculación entre la empresa de trabajo temporal y sus empleados no se extinguiría por la terminación del contrato de provisión, sino por la cesión de los respectivos contratos individuales.

Ahora bien, según el derogado RLOT (ob. cit), la figura de la ETT tenía por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, y al efecto, debían celebrar un contrato de provisión de trabajadores (artículo 27), para que efectivamente, cediera

los trabajadores que prestarían servicios a la empresa usuaria en beneficio de ésta última y bajo su control, pero manteniendo siempre el carácter de patrono, la empresa de trabajo temporal, y no la empresa beneficiaria. En dicho instrumento reglamentario se establecía en forma expresa en el -parágrafo único del artículo 24-, que en tanto se observara el régimen allí establecido, la ETT no se consideraría como intermediario en los términos del artículo 54 de la LOT.⁴

Ciertamente, el derogado RLOT exigía una serie de requisitos para la

4 El Parágrafo Único, del artículo 24 del Reglamento de la LOT del año 1999, establecía en forma expresa, que la empresa de trabajo temporal, en tanto observe el régimen que le impone el presente Reglamento, no se considerará como intermediario en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo. La conocida figura del trabajo intermediado consiste en la intervención de un tercero que en virtud de un contrato con la empresa usuaria, se obligaba a colocar cierto número de trabajadores en ella para que efectúen determinadas tareas por tiempo limitado, para lo que contrata trabajadores que prestan servicios para la empresa usuaria, pero que están laboralmente contratados por la empresa suministradora (López, 2004).

constitución y funcionamiento de las ETT, y expresamente, establecía, si se incumple con ello, la empresa de trabajo temporal se consideraría intermediario, con sus consecuencias y efectos jurídicos.

6.1. ETT: ¿Eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica?

Conforme a la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No. 38.236 del día martes 26 de julio de 2005, a través de la cual se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y según su Disposición Derogatoria Tercera, fueron eliminadas expresamente las Empresas de Trabajo Temporal y cambiada la naturaleza jurídica de las existentes.

En otras palabras, al derogarse efectiva y expresamente los artículos del Reglamento LOT (1999), que sustentaban dicha figura, siendo éstos los Artículos: 23, 24, 25, 26, 27 y 28, y cambiada la naturaleza jurídica, de las ETT ya constituidas, y debidamente registradas por ante el Ministerio del Trabajo, se crean una serie de efectos jurídicos que dificultan su funcionamiento, ya que teniendo a partir de ahora el carácter de intermediarias, el beneficiario de la obra (empresa usuaria), responderá solidariamente ante los trabajadores contratados por la ETT, y por otra parte, estos trabajadores deberán disfrutar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria o beneficiaria.

Desde el punto de vista jurídico, tanto la ETT como la empresa usuaria o beneficiaria, serán responsablemente solidarios en lo laboral, siendo que los trabajadores de las ETT son ahora titulares de las mismas condiciones socio-económicas de los trabajadores de la empresa usuaria.

Por ello, el debate actual permite predecir, que la figura de las ETT desaparecerán de nuestro ordenamiento jurídico, al eliminarles la carta de navegación, que permite su constitución y/o funcionamiento, además al cambiar la naturaleza jurídica de las existentes, su contratación será poco atractiva para las empresas usuarias o beneficiarias, quienes ahora, serán solidariamente responsables.

6.2. Medida Cautelar Innominada acordada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia

En fecha 20 de septiembre del año 2005, los afectados tanto trabajadores permanentes de empresas de trabajo temporal, así como la Asociación Venezolana de Empresas de Trabajadores Temporales (AVETT), interponen ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), un recurso de nulidad por inconstitucionalidad, con solicitud de medida cautelar innominada en contra de la disposición derogatoria tercera de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), así como la nulidad parcial del artículo 57 ejusdem, en sus párrafos 1 y 5, alegando entre otras razones, que la ley impugnada en violación de la Constitución y en desconocimiento de la potestad reglamentaria del Poder

Ejecutivo, establece nuevas obligaciones para las ETT y para las empresas usuarias, afectando derechos constitucionales de los trabajadores y de los empleadores y de empresas que en ellas intervienen.

Apuntando además, que las disposiciones impugnadas atentan bien, contra la seguridad jurídica y el ejercicio de las libertades económicas de los empresarios, afectando la fuente de trabajo de miles de trabajadores, ya que conforme estaban reguladas las ETT al no ser intermediarias, no comprometían la responsabilidad laboral del cliente que contrataba sus servicios, quedando la ETT en libertad de negociar con su personal las condiciones de trabajo, respetando los límites y garantías previstas en la legislación laboral. El Reglamento de la LOT (1999), había logrado de esta manera regular una figura con gran potencialidad para generar empleos, por ello, al derogar las disposiciones reglamentarias contenidas en los artículos 23 al 28 ambos inclusive del RLOT, se violenta el principio de legalidad consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRVB), artículo 235, ordinal 10.

Por otro lado, los recurrentes impugnan parcialmente el contenido del artículo 57 de la LOPCYMAT, alegando que es violatorio del derecho al trabajo consagrado en el artículo 87 de la CRBV, además de introducir, una modificación de gran incidencia como es el establecimiento de una solidaridad, con relación al cumplimiento de las normas laborales, entre la empresa

beneficiaria y la empresa de trabajo temporal.

Al crearles a las ETT, nuevos efectos y obligaciones, su utilización se haría menos atractiva, ya que para las empresas usuarias les resultaría más costoso la utilización de la empresa de trabajo temporal, que la misma contratación directa de los trabajadores. Con ello violentan los derechos a la libertad económica y de empresa, valga indicar que los recurrentes en el escrito libelar señalan expresamente:

al "...cercenarles la carta de navegación legal que rige su actuación y crearles nuevas obligaciones que modifican la racionalidad de su esencia, así como se afectan también estos derechos a los potenciales nuevos actores económicos, que en ejercicio de dichas libertades pretendieron iniciar su actividad económica en el ramo de las empresas de trabajo temporal" (www.tsj.gov.ve).

Lo que significa, que al desincorporar los artículos 23 al 28 del RLOT, les eliminan a las ETT las únicas normas que en ordenamiento jurídico venezolano definen y establecen los requisitos para su constitución y funcionamiento, creando una verdadera situación de inseguridad jurídica para los involucrados, en consecuencia, lesionando el derecho al trabajo que tienen los empleados permanentes de las ETT, así como los trabajadores temporales. De esta manera, se visualiza una inestabilidad laboral, que podrían entenderse que los mismos trabajadores van a quedar cesantes.

La Sala constitucional del TSJ, pasa a revisar y se pronuncia con respecto a la medida cautelar innominada solicitada, y en efecto, ordena mediante sentencia Nro. 3.092 del 18 de octubre de 2005 (Caso Armando Loaiza y otros), la suspensión de los párrafos 1 y 5 del artículo 57⁵ de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como la disposición derogatoria tercera⁶ de la misma ley, mientras se decide el recurso principal, y en efecto dichas normas quedan inaplicadas, sin efecto jurídico alguno por medida cautelar innominada.

Con esto la Sala Constitucional del TSJ, preserva y garantiza la certidumbre jurídica en torno a la situación de las empresas de trabajo temporal y de quienes laboran en ellas, mientras se decide el fondo del asunto, a través del recurso de nulidad interpuesto, fundamentado entre otros as-

pectos, a la violación del derecho a libertad de empresa, de iniciativa privada, propugnado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su artículo 112 concatenado con el artículo 299 del texto constitucional.

6.3. Reforma Parcial del Reglamento de la LOT del año 1999

Posteriormente, en abril del año 2006, con la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, vuelven a la palestra nacional, las empresas de trabajo temporal, al producirse una suerte de inseguridad jurídica para ellas, al tambalear la certidumbre jurídica otorgada por la Sala Constitucional, ya que de ipso facto, le derogan la normativa en la cual se fundamentaban, es eliminada la carta de navegación prevista en el RLOT (1999), y obviamente, al desaparecer del instrumento reglamentario, ya no tienen cabida en la estructura jurídi-

- 5 El artículo 57 de la Ley impugnada, en sus párrafos 1 y 5 dispone lo siguiente: "...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 conexas 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".
- 6 La Disposición Derogatoria Tercera establece que: "...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".

co-normativa venezolana a texto expreso. Estableciéndose en las disposiciones finales de la reforma parcial del RLOT (2006), en su artículo 240⁷, la “condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente” (Ministerio del Trabajo), lo que indica a todas luces, que las empresas de trabajo temporal, ya constituidas por ante la autoridad administrativa competente, asumen la condición de intermediarias con todas las consecuencias jurídicas que ello implica, haciéndolas poco atractivas para las empresas usuarias, debido a los efectos y obligaciones que ahora asume. Y por otro lado, esta reforma deja ver, que la figura de las ETT, desaparecerán de la estructura socio-económica venezolana, ya que al no existir las normas legales que permiten su nacimiento, su constitución y funcionamiento, mal podrían en el futuro inmediato o mediato, constituirse nuevas ETT, en el ámbito nacional.

Toda esta situación crea confusión e inseguridad jurídica, por una parte, se encuentra vigente una medida cautelar, que suspende la aplicación de las normas impugnadas -ya referidas-, y por otro lado, encontramos un RLOT (2006), que indica expresamente que las empresas de trabajo tempo-

ral, tienen el carácter de intermediarias, todo lo cual, afecta los intereses legítimos de las personas que intervinen en la relación jurídica establecida entre las ETT, la empresa usuaria y sus trabajadores.

Además, al eliminar expresamente la normativa reglamentaria que permite el nacimiento/constitución o funcionamiento de las ETT, se configuró un futuro incierto, de inestabilidad laboral, de inminente cesación de actividades de estas empresas, siendo afectados, los trabajadores y empresarios de ETT, así como miembros actuales y futuros de la Asociación Venezolana de Empresas de Trabajadores Temporales, que ven desaparecer lo que ha sido su medio legítimo de actividad productiva, y de trabajo durante años, por cuanto las mismas serán poco atractivas para las empresas usuarias.

7. La Seguridad y Salud de los Trabajadores contratados por ETT

Uno de los supuestos que justificarían el cambio de naturaleza jurídica de las ETT, es lo relativo a la garantía de seguridad y salud del trabajador, y valga referir a la autora Quintanilla (2004), quien señala que los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal a las empresas usuarias, son un colectivo

7 Veáse Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006, Título V. Disposiciones Finales. Artículo 240: 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 Nro. 5.292, de fecha: 25 de enero de 1999, 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.

con un elevado índice de siniestralidad laboral, de allí, que sea imprescindible ofrecerles la información, la formación y los controles médicos previos y periódicos para el adecuado y seguro desarrollo de su prestación laboral.

Al tratarse de una relación triangular entre el trabajador, las ETT y las empresas usuarias, se distribuyen las obligaciones y responsabilidades entre ellas, de modo que la empresa usuaria debe asumir las obligaciones, con respecto a las condiciones de ejecución del trabajo en lo relativo a la protección de la seguridad y salud laboral, debe informar a la ETT, al trabajador, y a los Servicios de Prevención de los riesgos de los puestos de trabajo a ocupar por los trabajadores cedidos -debiendo comprobar que dicha información llega a dicho trabajador-, además de informar por escrito a la ETT de todo daño para la salud del trabajador cedido, que se produzca como consecuencia de la prestación de servicios. La ETT no debe celebrar contratos de puesta a disposición para realizar actividades prohibidas, y debe obligarse a informar, a formar adecuadamente a los trabajadores cedidos y a vigilar periódicamente la salud de estos últimos.

Ahora bien, en el marco de la novísima Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), ya comentada, se perfilan los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, ampliamente protegidos y amparados en materia de seguridad y salud laboral, en efecto, el artículo 57 ejusdem, establece que los trabajadores contratados por empre-

sas de trabajo temporal, 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.

En el caso particular de esta figura triangular, la beneficiaria tiene la obligación de observar y cumplir con toda la normativa relativa a seguridad, salud e higiene en el trabajo, todo lo cual está en concordancia con lo planteado por la autora antes citada.

De igual forma, preceptúa la norma antes citada, que la beneficiaria tiene la obligación de notificar por escrito a la empresa de trabajo temporal, y al trabajador temporal, los riesgos que implican su trabajo, y cuáles son las medidas de prevención necesarias. En efecto, la beneficiaria será responsable, por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que por su culpa o inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores, pueda ocasionar al trabajador temporal.

Está previsto el elemento de la solidaridad, al señalar expresamente que tanto el empleador como el contratante serán solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y demás normas laborales de seguridad social.

Al respecto, de la seguridad social se estableció que las ETT cotizarán al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relativo a

sus trabajadores temporales, en función al riesgo del proceso productivo de la empresa beneficiaria establecido de conformidad con la Ley. Asimismo, en el artículo 50 ejusdem, se indica que los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, designarán delegados o delegadas de prevención de acuerdo a lo establecido en esta ley.

8. Posiciones Sindicales

En lo atinente a las relaciones triangulares de trabajo y en el caso particular, de la empresa de trabajo temporal, donde se produce una triple relación, entre la ETT y el trabajador, entre la ETT y la Empresa Usuaria, y la existente entre la Empresa Usuaria y el propio trabajador, no es común observar la figura del sindicato. Aun cuando no fue objetivo central del artículo comentar las experiencias de organizaciones sindicales en este ámbito, se realizó una búsqueda documental en aras de encontrar algún viso del ejercicio a la libertad sindical en el seno de las empresas de trabajo temporal, no encontrándose nada al respecto, lo que evidenció que, son pocas o nulas las actuaciones del sindicalismo en estas relaciones especiales, quizás motivado por una parte, por la falta de identificación del trabajador con la ETT y con la empresa beneficiaria, debido a la inexistencia de estabilidad laboral que permita establecer lazos fuertes con una u otra empresa, que garantice el ejercicio del derecho a la libertad sindical y al eventual establecimiento de organizaciones sindicales.

A pesar de que el mismo Convenio 181 y la Recomendación 188 de la OIT (no ratificado por Venezuela), sobre Agencias de Empleo, enfatizan que los trabajadores deberán gozar de protección en materia de libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, jornada y prestaciones de seguridad social, aún así, es inexistente la figura de la libertad sindical en estas relaciones laborales especiales, siendo necesario y urgente que las bases sindicales fijen sus posiciones frente a estas relaciones triangulares de trabajo.

El autor Díaz (2004), señala que la empresa es una unidad no sólo mercantil sino socio-laboral, convergiendo en ella diferentes identidades: la empresarial y obrera que se construyen en el tiempo, dinámico e intenso, en el caso particular de las ETT, el mero suministro de personal a la empresa usuaria, ello no logrará la identificación del trabajador con la empresa, y si es por el lado de los sindicatos, no aparecen en ese tipo de relación, por lo mismo; no hay empresa socio-laboral, ni tampoco trabajadores que se identifican entre sí; que no se ven, ni se sienten representados, salvo por ellos mismos, es una suerte de empresa sin trabajadores.

9. Reflexiones Finales

Ante las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, han surgido nuevas formas de prestación de servicios, relaciones triangulares de trabajo, que muchas veces no están a tono con ese trabajo típico, estable, asalariado, en la gran empresa y pre-

ferentemente sindicalizado. En este sentido, han sido los organismos internacionales quienes se han encargado de estudiar la situación actual, y vale señalar, la óptica de la Organización Internacional del Trabajo, con respecto, al objeto de estudio: empresas de trabajo temporal.

La OIT en su 85ª reunión celebrada en el año 1997, adoptó el Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las denominadas: Agencias de Empleo Privadas (AEP).

El funcionamiento de las ETT, plantea las dos caras de la moneda, por un lado, permiten a las empresas, administrar en forma más flexible los recursos humanos, brindando la posibilidad a muchas personas de optar por trabajos eventuales sin las exigencias que implican los trabajos estables, muchas veces resultan una forma de inserción laboral de los trabajadores que buscan por primera vez un empleo, cuando es difícil conseguir la colocación definitiva, y por el otro, han sido vistas como formas adoptadas por las empresas usuarias con un matiz fraudulento, que atentan contra los derechos y beneficios de los trabajadores.

En lo que respecta, al ámbito nacional, y atendiendo a la óptica de la normativa emanada del seno de la OIT, es necesario indicar que Venezuela no ha ratificado el convenio 181 y la Recomendación 188, por tanto no es ley para nuestro país. Entre tanto, las Empresas de Trabajo Temporal, estuvieron reguladas en un primer momento en el RLOT (1999) y que de acuerdo a expertos laboristas allí

simplemente se reglamentaba la figura del contratista y el intermediario previstas en la Ley Orgánica del Trabajo.

A escasos cinco años de su aparición en el referido reglamento, la suerte de las ETT ha cambiado, todo ha dado un giro de 360° con motivo de la promulgación de la novísima LOPCYMAT (2005), consecuentemente, su futuro se encontró en manos de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, quien conoce de un recurso de nulidad por inconstitucionalidad, interpuesto por los actores sociales afectados por el contenido de la disposición derogatoria tercera, y del artículo 57 de la LOPCYMAT, todo lo cual en conjunto les derrumbaba las bases de funcionamiento a las ETT.

Ante tal recurso y medida cautelar solicitada, la Sala Constitucional suspende los efectos de las normas de la LOPCYMAT denunciadas como inconstitucionales, a través de medida cautelar innominada acordada el 18 de octubre de 2005, fundamentada, principalmente, en la supuesta violación de:

- La potestad reglamentaria del Ejecutivo Nacional.
- La seguridad jurídica y el ejercicio de las libertades económicas de los empresarios; y el derecho al trabajo.

Como consecuencia del pronunciamiento de la Sala, por cuya virtud se ordena la inaplicación de las disposiciones impugnadas, se restablece -con carácter transitorio- el régimen normativo de las Empresas de Trabajo Temporal previsto en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del

año 1999. Luego, con la reforma parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), la certidumbre jurídica que de alguna forma, le había concedido la Sala Constitucional del TSJ, a las ETT, se desvanece cuando el poder ejecutivo nacional a través de la facultad reglamentaria, deroga expresamente los artículos que fundamentan el nacimiento y funcionamiento de las ETT en nuestro país, y además, le otorga a texto expreso, el carácter de intermediarias, a aquéllas que se encuentren debidamente registradas por ante el Ministerio del Trabajo.

Todo lo cual evidencia que la figura de la empresa de trabajo temporal, desaparece de nuestro ordenamiento jurídico laboral, al no existir posibilidad jurídica alguna para la constitución de nuevas ETT, y por otra parte, las existentes cambian de naturaleza jurídica, al señalar expresamente el RLOT (2006), que tienen ahora, el carácter de **“intermediarias”**, asumiendo una serie de obligaciones que de por sí, las harían poco atractivas para sus clientes, de este modo la ejecución de servicios a través de las ETT comprometerían la responsabilidad patronal de la empresa beneficiaria/usuario y, además resultaría forzoso reconocer a los trabajadores contratados por aquéllas, las mismas condiciones laborales de las cuales gozan sus trabajadores. Pareciera que en definitiva, el carácter autónomo e independiente que tenían las ETT frente a la empresa usuaria se desvanece.

Esta situación nos lleva a pensar que en nuestro país se tiende a la hi-

per-rigidización del Derecho del Trabajo, lo cual se observa en las reformas laborales realizadas recientemente, muy ajenas a las olas flexibilizadoras de otros países.

Finalmente al ser derogada la carta aval, es decir, la fundamentación normativa que estaba prevista en el Reglamento de la LOT (1999), lo cual permitía la constitución y el funcionamiento de las ETT, es pertinente, concluir que han sido eliminadas, pues a partir de ahora, no podrán constituirse nuevas ETT, ya que no hay piso jurídico que permita su creación, pues se carece de normativa fundacional, siendo nula la posibilidad de iniciativa privada en aras de desarrollo y evolución del sistema económico a través de estas figuras, por otro lado, al otorgarles el carácter de intermediarias, entendemos que se le está cambiando la naturaleza jurídica a las ETT ya existentes, asumiendo diversas obligaciones, que las harían poco útiles e inconvenientes para las empresas usuarias.

Mirando la otra cara de la moneda, se observa que la situación socio-laboral de los contratados por la ETT, fue protegida, amparada, ya que para los trabajadores cedidos implicaba no tener los mismos derechos que ostentaban los trabajadores ordinarios de la empresa usuaria, aun cuando se desempeñaban en condiciones de igualdad, siendo que ellos se encontraban prestando sus servicios personales, ininterrumpidos, y si se quiere, subordinados a la empresa beneficiaria, pero careciendo de la estabilidad que

todo trabajador desea, y sin la posibilidad de detentar garantías en materia de seguridad social, precisamente por su condición y por la temporalidad de la prestación del servicio.

En el caso de la **seguridad y salud del trabajador**, de acuerdo a estudiosos de la materia, los trabajadores de empresas de trabajo temporal, puestos a disposición de las empresas usuarias, son un colectivo con un elevado índice de siniestralidad laboral, de allí que era inexorable ofrecerles la información, la formación y los controles médicos previos y periódicos para el adecuado y seguro desarrollo de su prestación laboral. Por ello, el contenido del artículo 57 de la LOPCYMAT (2005), estaría en sintonía con la garantía a la seguridad y salud en el trabajo, el cual consagra que los trabajadores de las ETT, 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.

Lo contradictorio del asunto, es que al desaparecer la figura de la ETT del ordenamiento jurídico venezolano, y al cambiar la naturaleza jurídica de las existentes, haciendo más rígida y onerosa la contratación de la ETT por parte de la empresa usuaria, vale la pena preguntar: *¿cuántos trabajadores se beneficiarían y/o perjudicarían con el cambio de regulación normativa?*

Bibliografía

ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. (2001). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación**. Décimo Segunda Edición.

ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. (2005). **Otras caras del Prisma Laboral**, Editorial Texto. Caracas. Venezuela.

AMEGLIO, Eduardo (1999). "La regulación de las empresas de empleo temporal en Argentina, Colombia y Uruguay" Cuaderno 10 ¿Empresa sin trabajadores?, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Junio.

ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial 36.860, del 30-12-1999.

ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Nro. 38.236. Martes 26 de julio de 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA: Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Nro. 5.152. Fecha: 19-06-1997.

ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA: Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial Nro. 37.504. Fecha: 13 de agosto de 2002.

BLANCO RIVERO, Oscar Andrés (2005). "Criterios para evitar el abuso de la tercerización". En: **Gaceta Laboral**. Sección: Cuenta. Vol. 11, No. 2, Mayo-Agosto, 2005.

BRONSTEIN, Arturo (2004). **Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina**. Disponible en: <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=article&sid=582>

BRONSTEIN, Arturo (1998a). **Nuevas formas de intermediación en el mercado de trabajo**. Disponible en: <http://www.oit.or.cr/oit/papers/notah1.shtml>

BRONSTEIN, Arturo (1998b). **Pasado y presente de la legislación laboral en América latina**, OIT/ETM Oficina de Área San José Costa Rica, junio.

CARBALLO MENA, César Augusto y Hernández Álvarez, Oscar (2001). **Comentarios al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Jurídicas Rincón.

CARBALLO MENA, César Augusto (2001). **Derecho Laboral Venezolano. Ensayos**. Universidad Católica Andrés Bello.

DE LA GAZA TOLEDO, Enrique (2003). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. Fondo de Cultura Económica. México.

DÍAZ, Luis Eduardo (1998). **La vía pública y privada de la seguridad social: Un examen crítico de la situación venezolana y de América Latina**. Capítulo 5. En XII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Central de Venezuela. Cuadernos Electrónicos. Caracas, Venezuela. P.77.

DÍAZ, Luis Eduardo (s/f). **Diálogo y exclusión en seguridad social**. Apuntes del Seminario de Investigación en Seguridad Social del Doctora-

do en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo. Mención: Estudios del Trabajo. Abril, Mayo, Junio, 2006.

DÍAZ, Luis Eduardo (2005). **Relaciones laborales especiales: Las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos?** Revista de Ciencias Sociales. V. 11. No. 1, Maracaibo, Abril 2005. Universidad del Zulia. ISSN: 1315-9518. Disponible en: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005004000009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2005). **La subcontratación laboral. Bomba de Tiempo contra la paz social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Cendes: Centro de Estudios del Desarrollo. UCV.

LÓPEZ, Diego. **¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo**. *GL*. [online]. abr. 2004, vol.10, no.1 [citado 12 Julio 2006], p.21-44. Disponible en la World Wide Web: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972004004000002&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-8597.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5292. Gaceta Oficial Nro. 36.538. Fecha: 20 de enero de 1999.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Extraor-

dinaria Nro. 38.426. Fecha: 28 de abril de 2006.

QUÉ ES UNA ETT. Disponible en: www.aget.com/ett.trabajador.asp.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2004). **La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal a las empresas usuarias.**

Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Número 53. Octubre. Id. Alex: VLEX-GW430.

ROMERO, Rodolfo (2006). **Seguridad Social. Universidad de los Trabajadores de América Latina "Emilio Máspero"**. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.utal.org/secsocial/4.htm> [Consulta: 2006, abril 21].