



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS CONTRATISTAS
EN LA LOPCYMAT Y SUSPUESTOS ANÁLOGOS.
Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Derecho
del Trabajo.

Autor: Karen Sira
Tutor: Pablo José Pérez Herrera

San Cristóbal, Marzo de 2012

A Dios Todopoderoso, gracias a EL, quien me ha dado el don de la vida y me acompaña e ilumina el camino para el logro de mis metas. ¡Gracias Dios Mío!

Papi y Mami: ustedes han sido el apoyo más grande e importante en mi vida, gracias por su amor... gracias papi por ser el mejor, por ayudarme en TODO, y a ti mami por cuidarme, por quererme, por todo, no solo a mi sino a Camila, y por enseñarme que "las cosas se hacen bien o sino es preferible no hacerlas". ¡Los Adoro!!!

A mi Camilita: te doy gracias hija por ser la luz de mi vida, por ti me esfuerzo cada día en superarme, para darte el mejor ejemplo posible y ser tu guía en la vida. Gracias por tus besos, tus abrazos y tus "te quiero mama", eres lo máximo. ¡TE AMO!

A mi esposo: Amorcito has sido un gran apoyo, en momentos de decaimiento me impulsaste a seguir, sin ese empuje no hubiera logrado esta meta. Gracias por darme nuestra familia y por la ayuda en este trayecto, por escuchar mis alegrías, mis rabias, mis miedos y aconsejarme en mis dudas. ¡Te Amo!

A mis adorados hermanos: Jibi, Lorra y Edgar Arturo, en cada paso que doy, los tengo presente, siendo la hermana mayor, para darles el mejor ejemplo y GRACIAS les doy por ser como son y ayudarme tanto, sin quejarse, sin pedir nada, y hacer más fácil lograr terminar el postgrado. Gracias por quererme y ser tan incondicionales. Son mis otros hijos. ¡Los quiero muchísimo!

A mi Mama: eres mi Abuela pero como si fueras mi otra mama, te debo en gran parte ser como soy, no creas que no escucho tus consejos, los cuales tengo presente, gracias por la ayuda, el cariño. ¡Te quiero!

A mi familia entera, que cada uno por su parte, de alguna u otra manera, sabiéndolo o no, me han ayudado, en especial a Mari, Caro, Richard, Nanda, Alejandra, Juan Dieguito, Juan Domingo y Diego, son mi familia más cercana, gracias les doy por quererme, apoyarme y darme la dicha de tener una familia unida.

A mis amigos, quienes también fueron compañeros de clase y a su vez mis compañeros de trabajo, quienes mutuamente nos apoyamos en clases, en los exámenes, en los trabajos, a todos ¡gracias!

A los profesores, quienes compartieron sus conocimientos, muy valiosos, por demás, y que además son colegas con quienes compartimos vida profesional. Gracias por sus enseñanzas.

A mi tutor Pablo, gracias por todo, eres el mejor, tu ayuda ha sido incalculable.

A la Universidad Católica del Táchira, mi gran casa de estudio, por la cual siento un profundo cariño y respeto. Gracias a esta Institución de donde egrese de Abogada y curse la especialización de la que hoy es objeto esta tesis.

APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana Karen Sira, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es “La responsabilidad solidaria de los contratistas en la LOPCYMAT y supuestos análogos”, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 31 días del mes de enero de 2012.

Pablo José Pérez Herrera.

C.I. N° V- 13.960.184

ÍNDICE GENERAL

	PP.
Resumen.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULOS	
I MARCO METODOLÓGICO.....	10
1.1.- El Problema.....	10
1.1.1.- Planteamiento del problema.....	10
1.2. Objetivos.....	14
1.2.1. Objetivo General.....	14
1.2.2. Objetivos Específicos.....	14
1.3. Justificación.....	15
1.4. Tipo de Investigación.....	15
1.5. Marco Normativo.....	16
1.6. Bases Jurisprudenciales.....	25
II EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO.....	29
2.1. La contratación, subcontratación y sus efectos en el Derecho del Trabajo Venezolano.....	29
2.2. Regulación en el derecho venezolano de la responsabilidad de los beneficiarios y contratistas.....	40
2.2.1. Presupuestos para la existencia de responsabilidad	43

	solidaria entre la empresa principal y la contratista.....	
	2.3. Falta de adaptación de la legislación laboral en los supuestos de contratistas y beneficiarios.....	46
III	LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	57
	3.1. Alcance de la responsabilidad solidaria de comitente y contratista.....	60
	3.2. Consecuencias de la contratación y subcontratación en la responsabilidad laboral del beneficiario y el contratista....	61
	3.3. Responsabilidad subjetiva.....	64
IV	LA CONTRATACIÓN Y LAS COOPERATIVAS.....	70
	4.1. La descentralización productiva en las cooperativas.....	76
	CONCLUSIONES.....	82
	BIBLIOGRAFÍA.....	88

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

La responsabilidad solidaria de los contratistas en la LOPCYMAT y
supuestos análogos.

Autor: Karen Sira

Tutor: Pablo José Pérez Herrera

Año: 2012

RESUMEN

La LOPCYMAT en el 2005 establece que el contratista y el beneficiario son responsables solidariamente en materia de accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales (AT/EO) con relación a los trabajadores del primero de ellos, aunque no queda claro cómo se activa el mismo. El posterior desarrollo reglamentario en el 2007 (RLOPCYMAT) asoma algunas ideas sobre este régimen que persigue solidarizar las responsabilidades y es la Norma Técnica NT-01-2008 para la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo quien se pronuncia con mayor especificidad sobre el tema, aunque con severas carencias que imposibilitan a los operadores jurídicos aplicar con eficacia las sanciones en casos de siniestros laborales en los que participan trabajadores, contratistas, subcontratistas y el cuestionado beneficiario. Por último, la polución normativa que ha caracterizado a la última década, generadora de nuevas formas de empleo y autoempleo, fundamentalmente de carácter social, viene a oscurecer aun más este panorama pues se ha transformado en una fisura por la cual se ha deslaborizado la mayor parte de actividad laboral del país y al momento de activarse el sistema de solidaridad referido se tropieza con esta realidad que imposibilita la determinación y alcance de la norma.

Descriptorios: contratista, descentralización productiva (outsourcing), solidaridad, empleo social, seguridad y salud en el trabajo.

INTRODUCCIÓN

La terciarización del empleo en las sociedades industriales avanzadas sitúa el factor organizativo como clave, junto al tecnológico, de la eficiencia empresarial. No es extraño que en este contexto se hayan producido, fundamentalmente a partir de la reestructuración económica de los años ochenta, importantes modificaciones en la estructura y funcionamiento de las empresas, articuladas a través de formas descentralizadas de gestión empresarial para obtener una mayor competitividad.

El *outsourcing*, como forma de organizar el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios mediante el recurso a la contratación de proveedores y suministradores externos para la ejecución de ciertas fases o actividades, aparece como un fenómeno multidireccional, que proyecta sus consecuencias jurídicas y económicas en diversos frentes. Configurado en estos términos, el *outsourcing* se presenta como una estrategia empresarial de flexibilización, que permite aligerar la estructura de las empresas mediante la fragmentación del ciclo productivo, y la búsqueda de una mejor posición competitiva en el mercado a través de la reducción de costos, fruto del desplazamiento de funciones desarrolladas en el seno de la empresa para su contratación en un mercado que las ofrece a un menor precio.

Contemplado este fenómeno desde un punto de vista jurídico, sus aspectos laborales no son los únicos que merecen atención, pero presentan un indudable interés tanto desde el punto de vista teórico como práctico. En este sentido, las consecuencias jurídico-laborales inciden en aspectos que

van desde la propia identificación del empresario, hasta la flexibilidad laboral proyectada sobre el contenido y la dinámica de las relaciones de trabajo en las empresas implicadas en estos procesos. El *outsourcing* se convierte, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, en un instrumento que, al tiempo que permite a las empresas adaptar su estructura a los cambios del mercado, actúa como una importante fuente de flexibilidad para ajustar el volumen de empleo necesario, reducir los costos laborales externalizando el empleo, así como una importante fuente de precarización y de segmentación del mercado de trabajo.

La contratación externa de partes del ciclo productivo supone para la empresa la necesidad de adoptar decisiones respecto al personal que se venía ocupando de las labores que ahora se externalizan y sobre la forma de obtener el trabajo necesario para atenderlas. Tales decisiones tienen trascendencia jurídico-laboral tanto en la conservación y modificación de derechos subjetivos de los trabajadores de la empresa que descentraliza, como sobre los derechos de los trabajadores de las empresas contratistas, en cuyos contratos laborales se proyecta con demasiada facilidad el carácter temporal del negocio jurídico que instrumenta la descentralización. Ambas cuestiones ponen de manifiesto las limitaciones de una normativa inspirada sobre la base de un modelo de empresa y de relaciones laborales superado por las nuevas formas de gestión empresarial, poniendo a prueba la capacidad de adaptación de la normativa laboral a las nuevas situaciones, mediante la creación de un marco jurídico adecuado que module los intereses concurrentes sin renunciar a los principios inspiradores del Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1.- El Problema

1.1.1.- Planteamiento del problema.

Aun cuando no exista un dato estadístico unitario y omnicomprensivo, que sea exponente del grado de *outsourcing* alcanzado por una determinada economía, en el momento presente existe un acuerdo generalizado en el sentido que durante las últimas dos décadas se ha producido en la práctica un fuerte proceso de descentralización de la de la actividad económica. En particular, el significativo aumento del peso específico de las pequeñas empresas que se ha producido en los diversos países, si bien partan de estructuras empresariales bien diferenciadas, se imputan a una reestructuración empresarial de doble naturaleza, pero ambas relacionadas con el fenómeno descentralización vertical de las grandes empresas, por una parte, y, por otra, la formación de nuevas pequeñas y grandes empresas, como es el caso de las agrupaciones locales o regionales de pequeñas empresas.

Durante décadas precedentes puede considerarse como predominante la idea de que los fenómenos de subcontratación y desplazamiento hacia las pequeñas empresas de parte de la actividad de las grandes constituía un hecho a valorar como patológico dentro del desarrollo y

progreso económico de una sociedad de la descentralización que se efectúa a partir de las conclusiones que se extraían respecto de las causas que se consideraban desencadenaban las estrategias empresariales de fragmentación de la producción. Se partía de la idea de que en un modelo de economía de escala de producción en masa, la estructura predominante había de ser la gran empresa, en tanto que la empresa pequeña se situaba en la periferia del desarrollo económico. Por ello, se consideraba que la descentralización respondía a una estrategia de expulsar del núcleo desarrollado actividades marginales o bien que constituía un mero mecanismo secundario para responder a los incrementos coyunturales de la demanda del mercado; actividades que vendrían a ser desarrolladas por empresas estrechamente dependientes de la gran empresa, que en su proceso incorporaban un reducido valor añadido el producto finalmente colocado en el mercado, por lo que suponían de empleo intensivo de la mano de obra pero escasamente cualificado, centradas en actividades cuasi-artesanales, efectuando con bajos niveles de inversión productiva y con una reducida capacidad de innovación tecnológica.

Desde el punto de vista del desarrollo de las relaciones laborales se entendía que la motivación prevalente de la estrategia descentralizadora respondía a un objetivo de reducción de costos laborales frente a contextos de fuerte presión reivindicativa sindical dentro de las grandes empresas, se intentan transferir en la medida de lo posible parcela de la actividad a estructuras de menores dimensiones bajas tasas de afiliación, con costos salariales y de protección social más reducidos debido a la necesaria incidencia de la negociación colativa. El prototipo patológico por excelencia de la descentralización identifica a estos efectos en la economía sumergida, que procedería a desarrollar a aquellas fases del completo proceso de elaboración del producto menos rentable, pero que se podrían mantener beneficios en un contexto de incumplimiento de las

correspondientes cargas tributarias y de seguro social, así como de condiciones laborales por debajo de los mínimos legalmente establecidos.

Sin lugar a dudas algunas de las manifestaciones pretéritas y actuales de la descentralización productiva son el mecanismo más significativo de desarrollo de la economía sumergida, en actividades marginales con reducidísimos niveles de inversión y con condiciones laborales que en ocasiones ni siquiera respetan las prescripciones legales en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Es cierto que en un número relativamente alto de casos la descentralización surge como un mecanismo de “huida del derecho del trabajo” pues con ella se evita asumir la condición, la responsabilidad y también la dirección que corresponde al empleador, asegurándose el mismo resultado a través de un control sobre los resultados. En particular, la desnaturalización constituye en muchas ocasiones un típico mecanismo de fuga económica y laboral frente a las coyunturas de crisis de empleo.

Sin embargo, hoy en día tampoco se puede intentar explicar la expansión de la pequeña empresa en porcentaje de empleo y la progresión de los fenómenos descentralizadores exclusivamente en clave de patología del sistema, surgen manifestaciones variadas de aquellos que resultan difícilmente comprensibles en base a las concepciones tradicionales de marginalidad y preferencias de las empresas desarrollan actividades descentralización. Esa forma de ver las cosas solo resulta coherente cuando los fenómenos descentralización se limitan bien a situaciones estrictas de subcontratación dependiente o bien a formulas de economía sumergida; en tanto que en el momento presente es reductivo en exceso concentrar en casos todo el fenómeno en cuestión.

Por un lado se consolidan con fuerza en determinadas zonas los sistemas de redes locales empresariales, en forma de zonas industriales o con otros rasgos asimilados. Con independencia del debate acerca de los problemas de futuro de estas estructuras empresariales y de la inviabilidad de concebirlo como una alternativa frente al modelo de gran empresa, lo cierto es que experimentan un significativo auge en las últimas décadas y que muestra rasgos de la estabilidad que no hacen previsible su decadencia en el corto o medio plazo.

De otro lado, incluso en los sistemas de desintegración vertical por parte de la gran empresa, manteniendo esta el control sobre el producto finalmente colocado en el mercado, se observan importantes transformaciones en sus relaciones de interdependencia con las empresas auxiliares. Así, estas adquieren un cierto grado de autonomía y especialización cualitativa, que impiden ya explicar el fenómeno como mera transferencia a la pequeña empresa de actividades periféricas de escasa rentabilidad económica en términos de incremento bien reducido de valor añadido.

Desde esta nueva orientación las causas determinadas de la fragmentación son diversas, centrándose básicamente en dos aspectos; las nuevas tecnologías y las alteraciones en el funcionamiento del mercado. Las fuertes innovaciones tecnológicas permiten la especialización de las empresas auxiliares no exclusivamente en base a un uso intensivo de la mano de obra, sino fundándose en su mayor capacidad de flexibilidad tanto en lo productivo como en lo organizativo. En cuanto a la producción, la difusión de las nuevas tecnologías ha representado un incentivo de la descentralización; el cambio tecnológico permite superar en algunas fases (aunque no en todas) las formas de producción mayorista de elaboración en masa de productos idénticos en base a formulas de economía de escala,

siendo sustituida por la fabricación de series cortas, en las que prima la capacidad de flexibilidad y de adaptación a nuevos modelos de trabajo, contexto en el que las empresas auxiliares pueden presentar una mayor capacidad competitiva por su mayor maleabilidad.

Ello genera interrogantes sobre las razones de este significativo aumento de las extenuaciones de la producción, particularmente ¿Cómo se regula el alcance material de la responsabilidad solidaria entre la empresa contratante o beneficiaria y la contratista en el Derecho Venezolano?, ¿en dónde se origina la responsabilidad solidaria?, ¿qué otros casos pueden generar responsabilidad solidaria?

1.2. Objetivos.

Objetivo General.

Analizar la regulación jurídico-laboral de la responsabilidad solidaria de la empresa principal y la contratista en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos.

- Describir el origen de la contratación y subcontratación y sus efectos en el Derecho del Trabajo Venezolano.
- Determinar el alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa principal y la contratista en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Comprender la extensión de responsabilidad solidaria en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de contrataciones con asociaciones cooperativas.

1.3. Justificación.

La presente investigación se hace sobre la base de la situación que se experimenta en el mercado de trabajo venezolano, debido a la ausencia de un desarrollo doctrinario adecuado en la materia de responsabilidad solidaria del beneficiario de una obra y la contratista con quien la concierta la actividad, punto de interés no solo para estos sujetos sino también para los trabajadores.

Contar con un instrumento que analice de forma racional y sistemática el alcance de la responsabilidad, desde un punto de vista jurídico-laboral resulta de vital importancia para evitar situaciones inseguras e insalubres en materia de seguridad y salud en el trabajo, hecho que redundará en beneficio para los trabajadores.

1.4. Tipo de Investigación

La presente investigación es documental, conocida también como dogmática¹. Se ha partido de la ejecución de un esquema de contenido que permite hacer un análisis previo de la investigación y a su vez verificar los puntos de interés o relevantes a tratar como objetivos de la investigación. Se utilizó un método documental, consistente en analizar las bases generales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y recopilar las diferentes leyes que forman el ordenamiento jurídico venezolano, las bases jurídicas, necesarias que permitan obtener un conocimiento simple, breve y adecuado de la situación jurídico-laboral de la responsabilidad solidaria entre

¹ Hortencia Nava de Villalobos, *La investigación Jurídica. ¿Cómo se elabora el proyecto?*, La Universidad del Zulia, 2002, Venezuela.

beneficiario y contratista. La vía utilizada es la observación y análisis documental.

En consecuencia, se logra establecer que mediante la recolección, revisión, análisis, sistematización y estudio de fuentes escritas, como libros, artículos de revistas, textos legales, jurisprudencia, entre otros, podríamos llegar a conclusiones que devengan en posibles propuestas para la solución del problema planteado.

1.5. Marco Normativo

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

TÍTULO III. De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes.

CAPÍTULO V. De los Derechos Sociales y de las Familias.

“Artículo 94. La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante *intermediario o contratista*, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.”

La CRBV establece, en el Título III, De los Deberes, Derechos Humanos y Garantías, Capítulo VII, de los Derechos Económicos, en el artículo 119: “... *el derecho de los trabajadores y de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas ...*”. Establece, así mismo, en el Capítulo IV del mismo Título III,

en el artículo 70, que “... *son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo social y económico... las cooperativas en todas sus formas...*”. Así mismo, en el ya citado artículo 118 “... *estas asociaciones podrán desarrollar cualquier tipo de actividad económica...*” y “... *la ley reconocerá las especificidades de estas organizaciones, en especial las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y a su carácter generador de beneficios colectivos...*”.

En el artículo 184 referido a los procesos de descentralización y transferencia de los servicios, que los Estados y los Municipalidades gestionen, en sus numerales 3, 4 y 5, impulsa “*la participación en los procesos económicos estimulando las expresiones de la economía social, tales como las cooperativas ...*”, “*La participación de los trabajadores y trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios*”, “*La creación de organizaciones cooperativas y empresas comunales de servicios, como fuentes generadoras de empleo y de bienestar social, propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas donde aquellas tengan participación*”. En el Título VI, Del Sistema Socioeconómico, en el artículo 308 establece: “*El estado protegerá y promoverá ... las cooperativas ... con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular*”

Ley Orgánica del Trabajo (LOT).

CAPÍTULO IV. De las Personas en el Derecho del Trabajo.

“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 disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

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*.

No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea *inherente o conexas* 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.

Artículo 56. 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, aun en el caso de que el contratista 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.”

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

Artículo 23. Contratistas (inherencia y conexidad). Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el o la contratista son *inherentes* o gozan de la misma naturaleza de la *actividad propia* del contratante, cuando constituyan de manera permanente una fase indispensable de la fase del proceso productivo desarrollado por este, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto.

Se entenderá que la obra o servicios ejecutados por el o la contratista son *conexas* con la actividad propia del contratante, cuando:

- a) Estuvieren íntimamente vinculados,
- b) Su ejecución o producción se produzca como una consecuencia de la actividad de éste; y
- c) Revistieren carácter permanente.

Parágrafo Único (presunción). Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para un contratante, en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirán inherentes o conexos con la actividad propia de estos, salvo prueba en contrario.

Artículo 32. Transferencia o cesión del trabajador o trabajadora. Se verifica la transferencia o cesión del trabajador o trabajadora, cuando el patrono o patrona *acordare con él* la

prestación de servicios *con carácter definitivo y a tiempo indeterminado*, bajo la dependencia y por cuenta de otro, con el consentimiento de este último.

La transferencia o cesión del trabajador o trabajadora, se someterá al régimen de la sustitución patronal y producirá sus mismos efectos.

La transferencia o cesión del trabajador o trabajadora no procederá cuando los trabajadores y trabajadoras de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización sindical y negociación colectiva.

Artículo 240. Condición de Intermediario. En virtud de la derogatoria de los artículos 23, 24, 25, 26 y 27 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial Nº 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.

Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT).

“Del Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas intermediarias, contratistas y de trabajo temporal.

Artículo 50. Los trabajadores y trabajadoras contratados por empresas de trabajo temporal, mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas, designarán delegados o delegadas de prevención de acuerdo a lo establecido en el presente Capítulo. Dependiendo del tamaño de la empresa, establecimiento o explotación, estos delegados *podrán incorporarse* al Comité de Seguridad y Salud Laboral

existente o conformar uno propio. El Reglamento de la presente Ley establecerá los mecanismos apropiados a tal efecto.

Contratos de trabajo temporales, por tiempo determinado o para una obra determinada y empresas de trabajo temporal, intermediarias o contratistas.

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 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.*

En el caso de las empresas de trabajo temporal, la beneficiaria tiene la obligación de observar y cumplir con toda la normativa relativa a la seguridad, salud e higiene en el trabajo. *La beneficiaria tiene la obligación de notificar por escrito a la empresa de trabajo temporal y al trabajador temporal los riesgos del trabajo que desempeñará y las medidas de prevención necesarias.* La beneficiaria será responsable por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que 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.

(...)

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.

El o la contratante *deberá informar* ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al sindicato o sindicatos, de la incorporación a su empresa, establecimiento, explotación o faena de los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el presente artículo de un lapso no mayor de cinco (5) días de producirse la incorporación, salvo que la convención colectiva establezca un lapso menor o la consulta previa.

Capacitación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 58. El empleador o empleadora, el o la contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el artículo anterior reciban *información y capacitación adecuadas* acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas.

De las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.

Artículo 127. *La empresa contratante o principal responderá solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral*, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal.

Las empresas contratantes y beneficiarias están *obligadas a exigir* a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *siendo responsables solidariamente* del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley.”

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (RLOPCYMAT).

Artículo 68. Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en los intermediarios y contratistas. En los intermediarios y contratistas, los Delegados y Delegadas de Prevención *decidirán*, en representación de los trabajadores y las trabajadoras, si crean un Comité de Seguridad y Salud Laboral o si se incorporan al existente en la beneficiaria. Los Delegados y Delegadas de Prevención deberán adoptar la decisión previa consulta realizada en asamblea de trabajadores y trabajadoras. La decisión deberá constar en formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y remitirlo dentro de los tres (3) días siguientes a la misma.

En caso que los trabajadores y las trabajadoras decidan incorporarse al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la beneficiaria, el intermediario o contratista *continúa obligado* a cumplir con el resto de la normativa en materia de seguridad y

salud en el trabajo, entre otros, en lo relacionado con los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con la ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 77. De los informes de actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar un informe mensual sobre las actividades desarrolladas en ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Este informe deberá contener lo siguiente:

(...)

7. *Información* sobre los trabajadores y las trabajadoras contratados por intermediarios y contratistas.

Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC).

“Regulaciones.

Artículo 34. El régimen de trabajo, sus normas disciplinarias, las formas de organización, de previsión, protección social, regímenes especiales, de anticipos societarios y de compensaciones, serán establecidos en el estatuto, reglamentos, normas y procesos de evaluación, de conformidad con las disposiciones de la Constitución, esta Ley, y de otras leyes que se refieran a la relación específica del trabajo asociado, en razón de que se originan en el acuerdo cooperativo.

Los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios no tienen condición de salario. En

consecuencia *no estarán sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes* y las diferencias que surjan, se someterán a los procedimientos previstos en esta Ley y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado.

Trabajo de no asociados

Artículo 36. Las cooperativas podrán, excepcionalmente, contratar los servicios de no asociados, para trabajos temporales que no puedan ser realizados por los asociados. Esta relación se registrará por las disposiciones de la *legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes* y terminará cuando estos trabajadores se asocien a la cooperativa.

Las personas naturales que trabajen hasta por seis meses para la cooperativa en labores propias de la actividad habitual de ésta, tendrán derecho a exigir su ingreso como asociados, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el estatuto, y cesaran en su relación laboral.”

1.6. Bases Jurisprudenciales.

La sentencia N° 61 de Sala de Casación Social del TSJ, Expediente N° 98-546 de fecha 16/03/2000, en el asunto “*La existencia de un contrato mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona no desvirtúan la presunción laboral*” reseña que:

“(…) la existencia de un contrato de compra venta mercantil entre dos personas jurídicas y la prestación del servicio personal por otra persona distinta a los demandantes, de manera ocasional, no son suficientes para desvirtuar la existencia de la relación de trabajo, pues de las pruebas

examinadas por el juez de Alzada se evidencia que no fueron destruidos los elementos característicos de la relación de trabajo: prestación personal del servicio, labor por cuenta ajena, subordinación y salario, pues *no basta la existencia de un contrato mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad, (...) para desvirtuar la presunción laboral*, sino que debió el patrono demostrar con plena prueba que la prestación personal del servicio se efectuó en condiciones de independencia y autonomía, que permitieran al juez arribar a la absoluta convicción de que la relación jurídica que los vincula es de una condición jurídica distinta”

Por su parte la sentencia del Juzgado Primero Superior del Trabajo del Nuevo Régimen Procesal Transitorio de la Circunscripción Judicial Laboral del Estado Barinas, en el asunto: EP11-R-2006-000126, de fecha 09 de noviembre de 2006, señaló:

“Para decidir esta alzada observa que el actor en el libelo de la demanda señala que comenzó a prestar servicios para la Sociedad Mercantil Inversiones Rile, C.A. (...) empresa esta que presta sus servicios como contratista a Petróleos de Venezuela S.A., con lo cual ope lege nace una obligación solidaria entre la contratista y la contratante amparada por el artículo 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y regulada en el artículo 56 (de la Ley Orgánica del Trabajo) que establece:

(...)

De las normas antes transcritas se evidencia que *en la legislación nacional, existe una responsabilidad solidaria que*

abarca a las “cadenas” de las contratadas, subcontratadas, justificada en la razón de que el contratante de las obras de definitiva es el beneficiario de las actividades desplegadas, dado como expresa el profesor Palomeque López, que la contrata es una relación contractual que se materializa en los supuestos de descentralización productiva o empresarial, dado que se la encomienda a las contratistas o subcontratistas el desarrollo de una actividad propia de la contratante o comitente y esta es aquella a la que profesionalmente se dedica, aunque se forme con la división o descentralización necesarias para sacar adelante su propio objeto y ya se realicen en sus centros de trabajo o en el de las empresas contratadas, actividades estas que en definitiva se insertan e incorporan al propio resultado final de la empresa, siendo este el sustento de la solidaridad prevista en la ley.”

Por último, el Juzgado Primero Superior del Trabajo del Nuevo Régimen y del Régimen Procesal Transitorio de la circunscripción Judicial Laboral del Estado Barinas, en el asunto: EP11-R-2006-000117 de fecha 26 de octubre de 2006, indica que:

“Para decidir esta alzada observa que el actor en el libelo de la demanda señala que el día 15 de febrero de 2004, comenzó a prestar servicios para la Sociedad mercantil Servicios de Mecanización La Trinidad, (C.A.) (...) empresa esta que presta sus servicios como contratista a Petróleos de Venezuela S.A., con lo cual *ope lege* nace una obligación solidaria entre la contratista y la contratante amparada por el artículo 94 de la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela y regulada (...)

En el presente caso, nos encontramos frente a un trabajador que plantea en su libelo haber prestado sus servicios para la Sociedad Mercantil SERVICIOS DE MECANIZACIÓN LA TRINIDAD COMPAÑÍA ANÓNIMA, la cual, es una empresa contratista de la Sociedad Mercantil Petróleos de Venezuela S.A., *y por tanto de conformidad con el artículo 54 LOT se presume la inherencia y la conexidad, en las labores contratadas y en ende surge la responsabilidad solidaria.*”

CAPÍTULO II

EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO

2.1. La contratación, subcontratación y sus efectos en el Derecho del Trabajo Venezolano.

Las empresas tienden a desplazar al exterior todo un conjunto de actividades complementarias de servicios, que en un pasado reciente tendían a desarrollarlo directamente con su propio personal. Tal sucede con actividades como son las relativas a limpieza de locales, seguridad y vigilancia del centro de trabajo, mantenimiento y conservación de inmuebles, cafetería o comida rápida dentro de los centros de trabajo, suministro de material de oficina, servicios de correo y mensajería, consultoría administrativa o técnica, asistencia informática, relaciones públicas, etc. Se trata de necesidades instrumentales en muchos casos estables e imprescindibles para el desarrollo de la actividad principal de la empresa, pero que por razones de especialización y flexibilidad contratan con otras empresas. El grado de especialización de estas otras empresas, así como la pluralidad de empresas con las que contratan sus servicios, otorgan un alto grado de independencia a este tipo de empresas auxiliares, de forma que en modo alguno responde al modelo tradicional de subcontratación dependiente.

En igual medida se advierte una progresiva mayor complejidad productiva u organizativa, que requiere mayores grados de especialización y un constante proceso de adaptación al cambio. También debe señalarse que los incrementos de costos de inversión pueden afrontarse con menor dificultad en un contexto de economía relativamente descentralizada, pues

en unos casos permite a cada empresa individualmente considerar disminuir las exigencias de inversión en inmovilizado, o bien introducir formulas de grupos de sociedades donde se da entrada selectiva al pequeño accionariado de ahorro con la paralela disminución del riesgo empresarial².

Particularidades propias presenta el fenómeno de la descentralización de actividades en el ámbito de la administración pública, campo con notables singularidades. Cada vez resulta más común que la administración, manteniendo su intervencionismo en esferas variadas de las relaciones sociales e incluso sufragando económicamente, en todo o en parte, los costos de estas actividades de prestación de servicios al ciudadano, opte por sistemas varios de gestión privada del servicio. En términos bien similares a lo a lo que sucede en el terreno económico, lugar de ejecutar directamente el servicio público con personal propio, tal como venía haciendo con anterioridad, decide ahora transferir su gestión al sector llamado de la economía social, por medio de sistemas variados de contrataciones o licitaciones con empresas privadas o cooperativas³, quienes lo llevan a cabo con trabajadores propios. Tal fenómeno no se reduce exclusivamente al campo de la ejecución de servicios públicos, sino que incluso llega a entrar en la esfera del funcionamiento del propio aparato administrativo para actividades singularmente especializadas.

En gran medida las causas pueden ser asimilables para las que se verifican en el sector privado, en especial el que se produce en el sector servicios; idénticas razones pueden llevar a desplazar hacia el exterior ciertas parcelas complementarias de la actividad central de la Administración.

² Angel Alayón y A. Daza, «El costo de la regulación laboral en Venezuela», en AA.VV., *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela*, CONAPRI, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002.

³ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1.

En general, se trata de puras razones de eficiencia, especialización, más fácil respuesta a las necesidades coyunturales y, a la postre, motivos de reducción de costos económicos los que favorecen el proceso de descentralización también en el ámbito de la Administración Pública. Superadas en gran medida las grandes opciones ideológicas a favor o en contra de los procesos de privatización, cuando referimos el fenómeno a la actividad de carácter económico, la cuestión podría reconducirse a un problema de flexibilidad *versus* rigidez, de agilidad o inoperancia organizativa de una estructura de la administración de dimensiones enormes con mayores o menores capacidades de adaptación a las nuevas exigencias. En definitiva, en gran medida se reconduce a la interdependencia entre capacidad de flexibilidad interna y correspondiente nivel de descentralización externa.

Pero, aparecen en igual medida rasgos propios, causas adicionales genuinas de la intervención pública, de este fenómeno cuando se trata de la actuación de una administración, en la medida en que por esta vía se produce una privatización *sui géneris* de un intervencionismo hasta el presente desarrollado directamente y encomendado a sus empleados públicos.

Junto a los mecanismos estrictamente descentralizadores, en la Administración Pública aparecen otros fenómenos de importancia bien heterogénea y no fáciles de sistematizar, aunque como rasgo común presentan el de ser actividades de prestación de un servicio público al ciudadano gestionadas por privados o cooperativas asumiendo al Estado cierta responsabilidad en cuanto a su satisfacción a la población afectada. Las causas determinantes de esta derivación hacia el exterior de la organización y estructura interna de la propia administración pueden ser muy variadas: ofrecer al ciudadano que recibe el servicio una libertad de opción del sujeto que se lo presta; operatividad del ejercicio profesional del servicio en cuestión; control externo de un servicio o potencial conflictividad del

mercado de trabajo; razones históricas o culturales (determinadas actividades públicas gestionadas por colegios profesionales, como fue el caso del certificado médico que se gestionaba en los Colegios Médicos, para la licencia de conducir), etc. A pesar de su heterogeneidad, el listado muestra como a través de mecanismos jurídicos bien diversos, también en el seno de la administración pública se producen fenómenos asimilables a la descentralización o fragmentación de parcelas de actividad productiva, con resultados o efectos asimilables.

La discusión actual sobre las transformaciones y los retos que suponen la profundización de las reformas y los intentos de modernización de las administraciones públicas latinoamericanas requiere de una revisión de los alcances y limitaciones que se han presentado en esta materia. Una de las principales críticas o cuestionamientos que se le han señalado al funcionamiento de las organizaciones gubernamentales está vinculada a la prestación de servicios públicos y a la poca capacidad que han demostrado para producirlos de manera eficiente, orientación que debe estar centrada en las expectativas y necesidades de los usuarios, así como en el uso transparente y racional de los recursos financieros.

Por lo general, la discusión sobre el mejor funcionamiento de la administración pública contemporánea en latinoamericana se ha centrado en dos tendencias discursivas básicas. La primera define las características del modelo de gestión pública tradicional y analiza las condiciones que han obstaculizado en la región la incorporación de los principios racionales que sustentan el modelo de dominación racional-legal⁴.

⁴ Ramiro Fuenmayor, Prestación de servicios públicos locales por organizaciones no gubernamentales. Un caso de estudio en el estado Zulia, CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social Año 3, N° 5, primer semestre 2003.

Las medidas más concretas en materia de reformas no estarían vinculadas a la superación o sustitución de la cultura burocrática por una cultura gerencial, sino que se hace necesario superar los criterios de gestión de tipo patrimonial y clientelar, fortalecer el Estado de derecho e incentivar la participación de diferentes actores como expresión democratizadora de la gestión pública. De esta forma, el eje de la reforma se sitúa en la modernización administrativa, con lo cual se argumenta la necesidad de reconstrucción de la burocracia conforme a sus sistemas de reglas administrativas, representadas en el “saber del servicio”.

Una segunda tendencia parte de la explicación acerca del funcionamiento de la gestión pública, a través de una clasificación de las corrientes que la abordan en términos de las premisas que orientan los procesos de cambio. En este sentido, existen dos enfoques básicos de gestión pública: aquellos que siguen la tradición neoempresarial, los cuales están fuertemente orientados por la adopción del lenguaje, los conceptos, las categorías y la filosofía de gestión del sector privado y son transportadas hacia la dinámica de las organizaciones públicas⁵.

Por otra parte, existe una corriente neopública, que aún está en proceso de estructuración y que hace especial énfasis en la transparencia de la gestión pública, la ética en el desempeño y en las decisiones públicas, la participación ciudadana, «la racionalización y el control de la externalización» o tercerización de los servicios públicos, como expresión de la apertura democrática en la gestión pública, destacando el reconocimiento de los nuevos deberes, derechos y garantías que se tienen ante la ley.

⁵ Ramiro Fuenmayor, Prestación de servicios públicos locales por organizaciones no gubernamentales. Un caso de estudio en el estado Zulia, CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social Año 3, Nº 5, primer semestre 2003.

Las administraciones públicas latinoamericanas han experimentado procesos de cambios y ajustes en el funcionamiento organizacional y en la interacción con los actores que integran el escenario de la gestión. Existen varios puntos críticos que definen el contexto donde se desarrollan las acciones públicas de los organismos gubernamentales, tanto para diseñar y ejecutar los planes, programas y proyectos de desarrollo, así como en la incorporación de nuevos enfoques de gerencia pública como criterio de modernización.

Ha sido en los procesos de planificación y gestión del desarrollo local donde se han acentuado las influencias de estas tendencias. Sus alcances se sitúan en dos grandes esferas de actuación de las organizaciones gubernamentales locales. Por un lado, la intraorganizacional, que resulta de la articulación de los procesos y funciones gerenciales de los organismos públicos responsables de la prestación del servicio en el plano local. Por otra parte, el contexto sociopolítico que caracteriza la gestión de los espacios de actuación pública, en el marco del ordenamiento Estado-sociedad, la cual se denomina extraorganizacional.

En líneas generales, los cambios que se están gestando en la esfera de lo local, advierten la posibilidad de un reposicionamiento social y político, tanto en la figura de los entes no gubernamentales en la prestación de los servicios públicos, como en los entes públicos que se encargan de estas tareas en los diferentes sectores sociales.

Ello puede ser respuesta a una valoración de las estrategias de los enfoques neoempresariales, por un lado y la incorporación de las tendencias neopúblicas en las líneas de acción de los gobiernos en sus diferentes niveles de expresión del poder nacional, regional y municipal, por el otro.

Ambas tendencias definen: a) la simultaneidad de los cambios a nivel de los criterios gerenciales que pudiesen o no estar presentes en los organismos responsables de la prestación de los servicios públicos y b) las modalidades particulares de gestionar los recursos financieros, humanos y técnicos. En efecto, se ha venido evidenciando la emergencia de una nueva dinámica de comprensión de lo público y sus implicaciones en la prestación de servicios con relación a las competencias de los gobiernos y otras organizaciones que no pertenecen a la esfera gubernamental..

Dentro de esta dinámica, en la externalización o tercerización en la prestación de los servicios públicos los entes no gubernamentales asumen tanto la responsabilidad como el servicio público. Ello implica desarrollar las actividades enmarcadas en una administración relacional, donde los servicios siguen siendo públicos y también la responsabilidad, planificación, monitoreo, evaluación, control y seguimiento. En algunos casos se intenta llevar a cabo desde una perspectiva de responsabilidad compartida.

Estos modos de funcionamiento también pueden definirse como expresiones de la flexibilización laboral, dado que muchas veces los agentes no gubernamentales prestadores de los servicios públicos son producto de la iniciativa de los entes, entre otros.

En la construcción de una nueva gestión pública se tiene como premisa el carácter relacional de la gestión en el cual la redimensión del aparato gubernamental se produce paralelamente con el crecimiento de la red de organizaciones no gubernamentales y de la economía social.

Asociados a estas propuestas se refuerzan los planteamientos relativos a la democratización de la sociedad, en los cuales la participación se adjetiva al sistema político democrático mediante distintos mecanismos de

acceso a derechos y construcción de ciudadanía. Esta formulación ha adquirido rango constitucional en la CRBV⁶.

Sean cuales sean las circunstancias que están determinando la expansión de los modelos descentralizados, lo que resulta improbable a corto o medio plazo es una vuelta a los esquemas precedentes. Y, lo más decisivo, a los efectos de efectuar una valoración del lugar de la legislación laboral, es que todo el fenómeno ya no puede ser comprendido como un mero desarrollo patológico de las relaciones laborales, de carácter coyuntural y sin asentamiento en las raíces de la actividad económica.

a) Orígenes en Venezuela.

La política de subcontratar mano de obra comenzó en las empresas estatales pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana (como es el caso de Sidor) en los inicios de la década de los setenta, con la privatización del servicio de limpieza de las oficinas y a lo largo de los años fue externalizando otros servicios, pero no fue sino a comienzo de los noventa, a raíz de la puesta en práctica del ajuste económico a nivel nacional, que hicieron de dicha política un pilar dentro de sus prácticas de gestión. De los 15.000 trabajadores que quedaban en Sidor después de los despidos en 1992, sólo restaban 12.000 en 1996, como resultado de la sumatoria de las deserciones voluntarias (propias en medio de la incertidumbre de procesos de esta naturaleza) y del congelamiento de los cargos de la nómina fija; parte sustancial de las nuevas necesidades de personal se fue cubriendo por vía de la subcontratación. Para el momento de ser privatizada, Sidor tenía externalizados a través de empresas contratistas (*contratas*) los servicios de limpieza, construcción, mantenimiento y algunos

⁶ Ramiro Fuenmayor, Prestación de servicios públicos locales por organizaciones no gubernamentales. Un caso de estudio en el estado Zulia, CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social Año 3, Nº 5, primer semestre 2003.

puestos de producción, todo lo cual era ejecutado por un número indeterminado de trabajadores, pero que según la gerencia eran en promedio aproximadamente 6.000 y, según el sindicato, 9.000 trabajadores⁷.

La razón de la alta gerencia para haber llevado a cabo este intenso proceso de subcontratación era la necesidad de reducir los costos laborales que significaban las prestaciones sociales. No obstante, de acuerdo a todas las indagaciones que hicimos en aquél momento, la racionalidad económica de este sistema era sumamente cuestionable en términos de sus resultados. En opinión de los delegados sindicales se sostenía gracias a la existencia de una red de intereses, complicidades y comisiones entre las contratistas y ciertos miembros de la gerencia media y alta. Para la mayor parte de los jefes de planta, las contrataciones significaban una reducción de los niveles de calidad en todo el proceso productivo ya que las estratégicas tareas de mantenimiento preventivo y correctivo quedaron en manos de trabajadores de muy escasa calificación, y sin ninguna relación con la estructura formal intermedia.

El mantenimiento y evolución de este sistema antes de la privatización, a pesar de su cuestionable racionalidad económica y productiva, estaba asentado fundamentalmente, en nuestra opinión, sobre una racionalidad de carácter político: la necesidad de debilitar una organización sindical con una alta capacidad de movilización, muy beligerante, y además respaldada por una fuerte credibilidad dentro de la masa trabajadora. La externalización significó sin duda arrebatarse al sindicato una porción importante de sus afiliados.

La situación de los trabajadores externalizados es la forma siguiente⁸:

⁷ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter. Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1, p.5-34.

“1. La estabilidad es nula. Son contratados por períodos cortos y aunque sea de manera continua, la estrategia que siguen las empresas contratistas es la de dejar pasar los días necesarios entre una contratación y otra o transferir al trabajador a otra empresa filial para evadir la ley. Además como las condiciones de trabajo son pésimas, la rotación es muy alta y a menudo no llegan a los tres meses, con la consiguiente pérdida de sus mínimos derechos.

2. La jornada de trabajo suele ser de 10-12 horas a causa de las horas extras que se ven obligados a realizar, las cuales a menudo no son pagadas. En oportunidades deben seguir durante 44 horas seguidas porque las contrata los ‘alquilan’ a otras empresas similares, es decir, una vez cumplida su jornada con la primera contrata, comienza otra a cuenta de las segunda.

3. La formación suele ser muy precaria, lo cual origina graves problemas. En primer lugar, como no cuentan con los equipos requeridos, ni conocen las normas de seguridad han sido sujeto de graves accidentes, algunos con resultados fatales (cinco trabajadores muertos entre el 94 y el 95) [...] En segundo lugar, como no reciben el entrenamiento necesario en el oficio y la mayoría no tiene la calificación necesaria, los trabajos realizados suelen ser de mala calidad, obligando al personal fijo a rehacer el trabajo o a corregir las fallas restantes.

4. Sus condiciones de trabajo son muy inferiores a las de los trabajadores fijos. Por una parte, el salario, en la mayoría de los casos, no sobrepasa el salario mínimo y suelen percibirlo con retraso. Por otra parte, las contrata, aunque sea su deber, no les facilitan el transporte ni la comida, lo cual es

⁸ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter. Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1, p.5-34.

particularmente grave dado el distanciamiento de los centros urbanos. En lo relativo al Seguro Social, aun cuando todas las contratistas tienen que estar afiliadas y les descuentan a los trabajadores el pago de la cuota, no les entregan su tarjeta de inscripción, por lo que en la práctica no tienen derecho a esos servicios.

5. El ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven dentro de las plantas es muy hostil, pues además del rechazo de parte del mando intermedio, sufren la discriminación de los trabajadores fijos. La más importante fuente de tensión viene originada por el hecho de que se vean obligados a luchar cotidianamente por el acceso al transporte, a los comedores, a los vestuarios, sobre los cuales no tienen derecho y cuya capacidad es insuficiente para atender la demanda. Aunque muchos trabajadores fijos sienten compasión por la situación de los subcontratados, los perciben sin embargo como un perjuicio para sus propias condiciones de trabajo.

6. El contrato de trabajo es individualizado y la mayoría no está sindicalizado o pertenece a sindicatos patronales. De acuerdo al contrato colectivo la empresa se hace solidaria de la condición de los subcontratados, por lo que debería exigir a sus patronos el cumplimiento de sus compromisos con los trabajadores, pero en la práctica ello no ocurre. En la última contratación colectiva se aprobó una cláusula según la cual los subcontratados que laboran en el área de producción pasan a gozar de los mismos derechos que los trabajadores fijos, pero el número de los que están en estos puestos no excede de quinientos”.

Las condiciones de los trabajadores de las contratistas nunca fueron ajenas a las preocupaciones de la directiva del sindicato de Sidor, Sutiss (Sindicato Único de la Industria Siderúrgica y sus Similares). Sin embargo, los conflictos que se generaban entre los trabajadores fijos y los

subcontratados, junto con la inexistencia de un interlocutor preciso frente al cual luchar por las reivindicaciones de éstos últimos, incidieron para que el sindicato no tuviese una posición contundente frente a este fenómeno que fue creciendo ante sus ojos. Esta tímida actitud fue muy criticada por las tendencias más radicales de Sutiss, pero su peor consecuencia sería que el asunto de las contrata no llegase a estar presente en la agenda del proceso de privatización de la empresa que tuvo lugar en 1997 y que, por ende, no se contemplasen medidas que pudiesen regularlo. Otros aspectos como la participación accionaria de los trabajadores ocuparon el centro de la atención, sin calibrar las consecuencias que la extensión de la subcontratación podría tener en un futuro próximo.

2.2. Regulación en el derecho venezolano de la responsabilidad de los beneficiarios y contratistas.

La legislación vigente en Venezuela impone al empresario principal una responsabilidad solidaria o subsidiaria, según los casos, del cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por las empresas auxiliares con sus trabajadores y con la propia Seguridad Social (art. 55 y 56 LOT), así como una responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 50 LOPCYMAT). La primera y principal dificultad que presenta la delimitación de esta responsabilidad impuesta legalmente afecta a la concreción del tipo de relaciones contractuales a las que resulta de aplicación y, consiguientemente, cuales son las específicas empresas y contratistas efectuadas por ellas a las que se les impone tal responsabilidad.

La premisa, por lo demás obvia, es la presencia de un fenómeno de descentralización productiva, de una empresa (denominada principal o beneficiaria), que transfiere la realización de parte de sus funciones a otra

(calificada de contratista o auxiliar), quien las lleva a cabo por medio de sus propios trabajadores. En estos casos de relación triangular entre empresa principal, empresa auxiliar y trabajador subordinado, no se produce ninguna modificación subjetiva de la relación laboral, ni mucho menos suspensión o extinción del contrato; simplemente se establecen una serie de responsabilidades *ex lege* del empresario principal frente al trabajador, pero sin que ello desnaturalice la identidad de los sujetos del contrato de trabajo: la empresa auxiliar se mantiene a todos los efectos como parte empleadora – tanto real como formal—de los trabajadores que prestan servicios para la contratista, sin que la empresa principal llegue a formar parte en momento alguno del nexo contractual laboral.

La subida de los precios del acero, las ventajas competitivas que le supone formar parte de un holding internacional y ciertas acciones de política, entre las que se encuentra la depuración del sistema de subcontratación, permitieron la recuperación financiera y productiva de Sidor, y a partir de 2003 comenzó a producir excedentes en beneficio de sus accionistas. Dentro del proceso de reestructuración productiva iniciado con la privatización han jugado un papel clave las contratistas y desde entonces el ahorro que ellas han favorecido se ha ido ampliando. Para finales de 2003 se encontraban bajo este régimen las labores de mantenimiento técnico “no rutinario”, mantenimiento general, vigilancia, comedores, salud y dentro del área de operaciones laboraban subcontratados en áreas como acería, laminado en frío y caliente, hornos, embalaje, manejo de grúas. El número de subcontratados sigue siendo tan indefinido como antes, 5.000 según las fuentes empresariales y 8.000 según las sindicales, pero lo que es más sintomático es que la nómina fija es de 5.000 trabajadores; es decir, el 50% es subcontratado.

Para inicios de 2007 operaban 232 contratistas, de acuerdo a los datos del Ministerio del Trabajo y, según la misma gerencia, muchas de esas contratistas realizan tareas similares. Tal disgregación seguramente le otorga a la empresa mayor capacidad de negociación para acordar precios con cada una de las contratistas, pero al mismo tiempo favorece aún más el fraccionamiento entre la mano de obra subcontratada, dificultando de manera suplementaria el establecimiento de lazos de identidad al interior de ésta. Por tanto, la política de gestión basada en la segmentación favorece el control tanto de las propias empresas subcontratadas como de los trabajadores de éstas.

De acuerdo a la información que nos suministrara la gerencia de recursos humanos, las razones que condujeron a la empresa privatizada a profundizar la política de subcontratación fueron, en primer lugar, la búsqueda de reducción de los costos laborales que estimaban muy altos por efecto de los beneficios estipulados en la contratación colectiva; en segundo lugar, el interés de contar con mano de obra especializada para actividades eventuales; en tercer lugar, la necesidad de contar con flexibilidad para gestionar la mano de obra, la cual estaría restringida concretamente por dos factores: la inamovilidad laboral impuesta por el gobierno desde 2001, que le impediría a la empresa prescindir del personal ya sea por incompetente o por innecesario con los vaivenes de la producción, y las trabas sindicales para la movilización interna del personal. Es decir, restricciones pensadas para beneficiar a los trabajadores, terminan creando efectos perversos pues la empresa busca los mecanismos para evadirlas y poder mantener su capacidad de control sobre la gestión de la mano de obra.

Las condiciones de trabajo de los operarios subcontratados varían de acuerdo a la contratista con la cual se desempeñan y al área de trabajo donde están asignados, pero de cualquier manera siempre son muy

inferiores a las de los trabajadores fijos. Ciertas contratistas trabajan con operarios permanentes, quienes pueden tener muchos años de antigüedad, mientras que otras funcionan con operarios temporales; las primeras en algunos casos tienen sindicatos. La distribución de los subcontratados por las plantas de Sidor varía igualmente: hay secciones en las que ocupan áreas completas y no tienen ningún contacto con trabajadores fijos, mientras que en otras, como las productivas, trabajan conjuntamente. A menudo las empresas prefieren tenerlos separados unos de otros para que no se *contaminen* (expresado literalmente) y en especial para evitar afectar la moral de los subcontratados, quienes se comparan frente aquellos que hacen lo mismo pero con remuneraciones muy superiores. Pero desde el momento en que han decidido incorporarlos a las áreas de operaciones es prácticamente imposible mantenerlos aislados; es decir, en este terreno se manejan con un criterio estrictamente económico⁹.

2.2.1. Presupuestos para la existencia de responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la contratista.

La descentralización productiva somete a una verdadera prueba de esfuerzo a la aplicación de la normativa laboral. Una de las consecuencias que se siguen de la amplia incidencia de esta técnica de organización empresarial es la necesidad de acomodar las instituciones laborales (concebidas para atender a fórmulas de relaciones bilaterales del trabajador con su empleador directo) a las situaciones de fragmentación de la posición jurídica de la empresa en cuanto sujeto empleador en las relaciones laborales. Este esfuerzo se hace todavía más necesario habida cuenta la cada vez mayor extensión de fórmulas de división del trabajo entre empresa, nacionales o no. Así, es lo cierto, que no solamente se acude a la

⁹ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter. Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1.

colaboración con otras empresas para atender necesidades productivas coyuntuales, sino que cada vez más se contrata con empresas auxiliares la realización de labores fijas dentro de la actividad normal de la empresa, de manera que siempre va a ser necesario un nivel relativamente estable de mano de obra para la ejecución de las tareas externalizadas. El *outsourcing* se convierte en la transición entre dos modos de organización del trabajo: del modelo de la integración vertical y de la producción en serie a la empresa-red y a la especialización flexible.

Razones de productividad, competitividad, organización, e incluso de motivación, llevan a que la empresa principal esté lógicamente interesada en establecer vínculos temporales de colaboración con la empresa contratista. Esta duración limitada en el tiempo de los encargos recibidos provoca que, a su vez, las empresas auxiliares tiendan a vincularse también temporalmente con los trabajadores destinados a la ejecución de las contrataciones.

a) El contrato para una obra determinada.

El contrato para una obra o servicio determinado se encuentra regulado en el artículo 75 LOT como una de las modalidades de contratación temporal estructural, cuyo objeto define la ley como:

“El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono.

Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un

nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.”

Tanto el contrato de trabajo para una obra o servicio determinado como los demás supuestos posibles de contratación temporal, se prevén como excepción a la contratación indefinida sobre la base del principio de causalidad, de modo que su válida celebración no depende de la libre voluntad de las partes sino de la efectiva concurrencia de la causa objetiva específicamente prevista en la Ley. Ahora bien, tal circunstancia no significa que el contrato para una obra o servicio determinado sólo pueda emplearse en casos extremos o excepcionales. Existen muchas empresas que nacen para llevar a cabo obras o actividades de duración temporal (como sería el caso de las empresas que, en los distintos sectores, se dedican a la prestación de servicios a través de contratos o concesiones).

Las empresas pueden hacer frente a tales obras o actividades de carácter temporal con trabajadores contratados por tiempo indefinido, o con trabajadores contratados para cada una de dichas actividades, con tal que las contrataciones temporales se ajusten de la concreta modalidad contractual. En el contrato para una obra determinada deben reunirse dos requisitos: por una parte, un requisito material, referido a la autonomía y sustantividad propia de la obra o servicio dentro de la actividad de la empresa; de otra, un requisito de carácter temporal, puesto que es necesario que la ejecución de la actividad para la que se contrata al trabajador, aunque de duración incierta, sea limitada en el tiempo.

La actividad contratada puede, o no, coincidir con la actividad normal o principal de la empresa; pero, dado el carácter temporal del contrato, no puede tratarse de una actividad permanente, en sentido de que pertenece de modo constante al ciclo productivo de la empresa, y en cualquier caso debe ser aislable y tener propia entidad. Pero estas características, no tienen por qué hacer referencia, sin embargo, a actividades nuevas o excepciones para la empresa. Así, puede tratarse de actividades pertenecientes al ciclo productivo normal, pero que por su contenido económico, duración, intensidad o número de trabajadores destinados a su ejecución, merezcan la calificación de autónomas.

2.3. Falta de adaptación de la legislación laboral en los supuestos de contratistas y beneficiarios.

En referencia al modelo legal, resulta curioso observar que, a pesar de los efectos directos de la descentralización productiva sobre el régimen del trabajo asalariado, sin embargo, esta fragmentación económica aparece como un fenómeno puramente mercantil o de organización administrativa; se encuentra en una fase previa al propio contrato de trabajo, es decir, antecedente al conjunto de derechos y deberes impuestos a las partes vinculadas a través de una relación laboral. En términos constitucionales, corresponde a la libre iniciativa económica de opción por la forma como se desea llevar a cabo una determinada actividad económica dentro del mercado de productos y servicios. Forma parte, pues, de la libertad de empresa reconocida por la CRBV. Como se ha señalado, el empresario posee libertad para dimensionar y estructurar la organización productiva, sin que se le pueda imponer el deber de organizar la actividad de forma autosuficiente¹⁰; en forma alguna cabe forzar a las empresas a contratar laboralmente imponiéndole la ejecución directa de todo su ciclo productivo.

¹⁰ Allan R. Brewer-Carias, *La Constitución de 1999*, Caracas, Editorial Arte, 2000.

Del mismo modo la propia libertad de auto-organización empresarial permite, sin perjuicio de posteriores precisiones, que los grupos societarios se constituyan en un instrumento de libre opción en cuanto a su estructuración interna.

Algo similar sucede respecto de la actividad administrativa de prestación de servicios públicos: como regla general, lo que constituyen en sentido estricto prestación de servicios públicos es viable que se descentralice en términos de remisión a la gestión privada o a las cooperativas, sin perjuicio del obligado control administrativo de la misma. El conjunto de especialidades que identifican al Derecho Administrativo y lo apartan del ordenamiento jurídico-privado se fundan en el ejercicio de facultades de *imperium* por parte de la Administración Pública y en ocasiones esa lógica entra en contradicción con la mera gestión privada. Por lo que afecta en particular al campo de las relaciones laborales de empleo público, debe tenerse en cuenta que existen precisas garantías de imparcialidad e interdicción de la arbitrariedad, que no puede ser burladas a través de los mecanismos de descentralización productiva.

Desde la perspectiva constitucional, la libertad de empresa entra en relación con otro conjunto de derechos de los ciudadanos, que permite justificar la imposición de determinados frenos o cargas legales a las iniciativas descentralizadoras¹¹. El propio Derecho del Trabajo encuentra su justificación última en el logro de un equilibrio adecuado entre la eficacia económica, el incremento de la productividad y competitividad de las empresas, de un lado, y el establecimiento de reglas de tutela en garantía de la posición jurídica y social de los trabajadores, de otro lado. A estos efectos, la descentralización productiva constituye un ámbito singular, donde no

¹¹ Allan R. Brewer-Carias, *La Constitución de 1999*, Caracas, Editorial Arte, 2000.

siempre resulta fácil encontrar ese delicado equilibrio entre flexibilidad y protección social.

Situación particular la presentan los grupos empresariales, regulados por el RLOT cuando indica que:

“Los patronos o patronas que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores o trabajadoras.

Parágrafo Primero: Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.

Parágrafo Segundo: Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

- a) Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes;
- b) Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas;
- c) Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o
- d) Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.”

En el desarrollo de los grupos de empresas puede situarse la progresiva extensión del trabajo autónomo consecuencia de los procesos descentralizadores, que en la medida en que se califiquen como excluidos del ámbito del derecho del trabajo, la legislación viene a ignorarlos,

presumiendo que en este caso tampoco requieren de atención especial por su parte. Asimismo, cabría mencionar al trabajo a domicilio, que si bien tradicionalmente ha sido regulado por el derecho del trabajo y además siempre por medio del establecimiento de disposiciones propias que atienden a sus especialidades, sin embargo, se mantiene en bajo perfil; todo lo cual parece indicativo de que el legislador no considera precisa una actualización de esta normativa, en la medida en que se concibe al trabajo a domicilio como un vestigio del pasado, en vías de extinción o sin presentar cambios cualitativos a lo que fueron sus primeras manifestaciones en el trabajo manufacturero.

En definitiva, en nuestro ordenamiento se observa una manifiesta falta de adaptación del modelo legal vigente a los nuevos modelos de producción, cuando se relaciona la precedente orientación legal con la disparidad de causas determinantes de la descentralización productiva antes analizada. Se ha producido durante las últimas décadas una resistencia al cambio de la legislación laboral en esta materia, a pesar de las sustanciales transformaciones que se han verificado en las estructuras productivas y organizativas de las egresas, en el funcionamiento del mercado y en el desarrollo tecnológica. A estas alturas aparece, pues, un desfase notable entre el régimen legal y las nuevas realidades económicas.

Con ello no se quiere indicar que el ordenamiento laboral pueda abandonar por completo las técnicas sancionatorias o prohibitivas frente a determinadas conductas inadecuadas. La bondad de principio de los fenómenos descentralizadores, no puede hacer ocultar que en muchas ocasiones van a mantenerse practicas de utilización de estos mecanismos como vía de elusión de las garantías mínimas establecidas a favor de los trabajadores por la legislaron laboral, estatal o convencional. El propio desarrollo de la economía sumergida, que puede facilitarse en los sistemas

descentralizados, perjudica a la competitividad entre las empresas, el desarrollo económico equilibrado y, a la postre, a las condiciones de trabajo de los asalariados. Por todo ello, la persecución de este tipo de prácticas fraudulentas va a tener que seguir siendo una constante de nuestro ordenamiento jurídico y, desde este punto de vista, será necesario mantener una actitud negativa frente a conductas que habrá de seguir valorándose como fraudulentas¹².

Pero al propio tiempo, el mantenimiento de las reglas tradicionales provoca desfases en el momento aplicativo a las nuevas realidades organizativas y productivas, de forma que estas vayan más allá de los supuestos contemplados inicialmente por la norma.

Lo que no puede mantenerse es una actitud meramente prohibitiva de las realidades sociales cada vez más extendidas, como es el caso de las empresas de trabajo temporal. El RLOT en su artículo 240 incluyó una disposición final especial para ellas cuando decía que

“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.”

En estos casos lo que no se puede hacer es mantenerse de espaldas a una realidad económica cada vez más extendida, que si se está consolidando no es meramente porque con ello las empresas obtengan

¹² Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter. Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1.

beneficios en base a una interposición dirigida solo a reducir garantías laborales.

La descentralización, a veces, da lugar a que la empresa “epicentro” traslade al exterior ciertos riesgos vinculados al ciclo productivo, asumiendo por el contrario los beneficios económicos de esa actividad que se traslada hacia fuera. Ellos pueden ocasionar un desequilibrio Inter-empresarial, entre empresas consolidadas con una posición de fuerza en el mercado frente a otras de notables inestabilidad, lo que puede repercutir negativamente en las condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, puede quedar justificado el establecimiento de determinadas cautelas legales, el establecimiento de ciertos procedimientos de control por parte del poder público y la fijación de reglas adicionales de garantía en beneficio del trabajador.

Ahora bien, lo que provoca distorsiones en el sistema es el mantenimiento de una óptica exclusivamente recelosa frente a los procesos descentralizadores, actuando el ordenamiento como freno a su desarrollo, por cuanto que se piensa que el papel de la norma debe ser el de limitar al máximo la desintegración vertical de la producción. Ese tipo de reacciones, al final solo conduce a poner obstáculos innecesarios al desarrollo económico y reducir las posibilidades de incremento del empleo.

En todas las manifestaciones de contratistas, la preocupación principal debe ser que el fenómeno descentralizador no se convierta en una vía de expansión de la economía sumergida. Por ello, quizás deba primar la penalización legal- -de carácter económico básicamente- - a las empresas que transfieren parte de su actividad a otras habitualmente insolventes o morosas, incumplidoras con sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.

Por otra parte, la expansión del sector servicios está haciendo aparecer un conjunto de actividades que se encuentran en una zona fronteriza y ambigua entre las empresas de trabajo temporal y las contratistas de obras y servicios. Se hace referencia a aquellas empresas dedicadas a la prestación de servicios profesionales especializados a otras empresas, en los que se aportan escasas herramientas de trabajo o medios de producción, tratándose incluso de actividades donde tampoco posee gran trascendencia el factor organizativo o de dirección del trabajo por parte del empleador por su carácter eminentemente técnico. Se trata de empresas con escasos niveles de inversión y de capitalización, a pesar de su posible solvencia y su amplia red de relaciones ínter-empresariales.

Por último, en relación con los contratistas de obras y servicios, en materia de la salud y seguridad de los trabajadores, los riesgos del trabajador de la empresa contratista son, además de los inherentes a su actividad, los creados por la empresa principal, tanto por los riesgos de sus propias instalaciones, como por sus decisiones y omisiones respecto a ellos. Siendo esta la lógica que conduce a la protección acentuada de la seguridad y salud del trabajador que presta servicios para una contratista. Así se desprende del artículo 127 LOPCYMAT:

“La empresa contratante o principal responderá solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal.

Las empresas contratantes y beneficiarias están *obligadas a exigir* a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas

con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *siendo responsables solidariamente* del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley.”

Otros problemas se suscitan en relación con el desarrollo del trabajo autónomo como consecuencia de la descentralización productiva. En principio esta materia no debe constituir objeto de preocupación por parte del legislador laboral. Además, de principio, no tendría por qué existir problema de delimitación de la esfera de actuación propia del Derecho del Trabajo en un proceso descentralizador cuando no concurre el criterio de la dependencia. Aunque existe una previsión normativa de mucha relevancia en el artículo 4 LOPCYMAT:

“Del ámbito de aplicación

Artículo 4. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados 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 la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería.

Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley.

Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

A estos mismo efectos, cuando la ley, los reglamentos o normas técnicas se refieran a trabajadores y trabajadoras, comprenden también a trabajadores y trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores.”

Sin embargo, en muchas ocasiones el auge del trabajo autónomo no responde a los principios clásicos de funcionamiento de la contratación civil, por cuanto que en ellos concurren ciertos elementos que lo acercan claramente al trabajo dependiente. Por una parte, se suele de prestaciones de servicios efectuadas de manera personal y directa por el sujeto vinculado contractualmente, al tiempo que suele ser la actividad básica de este sujeto y, por consiguiente, de la que obtiene su medio principal de subsistencia. De otra parte, concurren de forma aislada alguno de los elementos que suelen

tomarse como sintomáticos de la presencia de una prestación laboral pero con ausencia absoluta de otros datos. Todo ello, da un resultado final de dependencia económica, que no jurídica, del contratante que desarrolla el servicio y, sobre todo, de marcado desequilibrio en cuanto a la fuerza contractual de las partes de la relación jurídica, reconocido en el artículo 57 LOT *“cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexa con la de la empresa que se beneficie con ella”*. Mientras que con anterioridad las manifestaciones de trabajo autónomo quedaban sustancialmente reducidas a grupos de la población que poseían un grado de calificación suficiente como para poseer un cierto poder de contratación, como el reconocimiento del artículo 9 LOT:

“Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.”

No se puede enfocar ya este tipo de supuestos de trabajo autónomo como meras situaciones de simulación de una contratación civil, cuando sustancialmente el vínculo que une a las partes era de carácter laboral.

Los fenómenos de huida del derecho del trabajo no son nuevos sino que han sido siempre una constante en la evolución del Derecho del trabajo con tendencias expansivas y tendencias contractivas. Las formas de trabajo autónomo muchas veces son significan otra cosa que prestar el mismo trabajo o actividad que antes, pero bajo una apariencia de independencia o autonomía en cuanto a la forma de prestar el trabajo, y otras ni siquiera eso, con una dependencia a veces real y otras meramente contractual respecto

del antiguo empresario, en cuanto a que los frutos y los riesgos y no tanto en cuanto al horario, las órdenes e instrucciones y las formas clásicas o tradicionales de la subordinación que interesan menos que los resultados y consiguen mayores niveles de abaratamiento, flexibilidad y de beneficios.

Ante los cada vez más frecuentes fenómenos de exteriorización del empleo y de recursos o contrataciones y subcontrataciones, verdaderas o falsas, las dificultades de calificar estas relaciones aumentan en aquellas actividades donde no es necesaria una gran inversión o una organización empresarial tan predominante sobre el trabajo, como en otras actividades. No se trata entonces necesariamente de nuevos fenómenos productivos debidos a las nuevas tecnologías, como a veces se producen en trabajos informáticos, sino de los, siempre presentes, fenómenos de pura y simple simulación y fraude como vía de huida y de evitar torticeramente la consideración de trabajador por cuenta ajena.

En otros casos la frontera no se plantea entre un trabajador por cuenta ajena común y un autónomo, sino entre éste bajo la modalidad de contratista y un trabajo a domicilio. Aquí la cuestión reviste formas o manifestaciones diversas: supuestos en que el trabajador aporta la propiedad de las maquinas y útiles de trabajo y es ayudado a veces por otra persona, siendo retribuido por pieza, supuesto que se considera a veces contrato de obra.

La calificación de verdadero o falso autónomo tiene una doble vertiente: de un lado a efectos de determinar o calificar la laboralidad de los mismos, cuando no emplean mano de obra ni dependan de una empresa (autónomos individuales) y de otro lado, cuando se trata de trabajadores de una contratista determinada si estamos ante un verdadero empresario contratista.

CAPÍTULO III

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La expresión más visible del problema de los subcontratados es el alto índice de accidentes mortales en los cuales han estado involucrados. Tanto Sidor como las mismas contratistas suelen atribuir las causas de las muertes a razones ajenas a su responsabilidad. A manera de ejemplo, las tres muertes ocurridas en 2003 fueron provocadas, de acuerdo a la gerencia de recursos humanos, por incumplimientos de las normas operativas, bien fuese por parte de la misma víctima o por parte de algún trabajador del área. Así mismo, la muerte de un trabajador de la contratista Tanques Guacara en junio de 2006 fue atribuida a un infarto, mientras que el sindicato y los familiares sostuvieron que fue producto de una descarga eléctrica. Este tipo de problemas no suelen producirse con los trabajadores regulares de Sidor porque ellos están muy bien capacitados lo que les permite detectar las condiciones de riesgo y parar cualquier maquinaria o equipo en el momento indicado¹³.

La Norma Técnica 01-2008 para la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo regula con especificidad la responsabilidad solidaria entre la empresa beneficiaria y la contratista. Al respecto se centra en los siguientes puntos.

La beneficiaria solicitará a las empresas contratistas, subcontratistas e intermediarias, previo al inicio de la actividad, el Programa de Seguridad y

¹³ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter. Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1, p.5-34.

Salud en el Trabajo propio, bajo los principios contenidos en la presente Norma Técnica.

La beneficiaria deberá considerar, desde que inicia la planificación de la obra o servicio a contratar, el impacto en la seguridad y salud en el trabajo que implican estas obras o servicios a ser ejecutados, no sólo para los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia y subordinación, sino también para las trabajadoras y los trabajadores de la empresa contratista, subcontratista o intermediaria, tomando en cuenta la información recopilada para la construcción de los planes de trabajo para el abordaje de los diferentes procesos peligrosos.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la beneficiaria o beneficiario, pondrá en conocimiento a la empresa contratista, subcontratista o intermediaria, la información contenida en su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y los planes de acción correspondientes para el control de los procesos peligrosos inherentes a la actividad a desarrollar, el cual será adaptado a las características del contrato y al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas contratistas, subcontratistas o intermediarias seleccionadas para la ejecución de las obras o servicios, a fin de elaborar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo adaptado al centro de trabajo específico.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa contratista, una vez recibido la información descrita en el punto anterior, debe realizar la revisión y mejoras pertinentes, para hacer la presentación del mismo al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la contratista, subcontratista o beneficiaria en el centro de trabajo, en la reunión de la constitución del mismo, para ser presentado al Comité de Seguridad y Salud

Laboral de la beneficiaria. En esta reunión se aprobará el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del centro de trabajo específico.

El contratista, subcontratista o intermediaria, deberán propiciar los mecanismos idóneos para la elección de las Delegadas y los Delegados de Prevención, así como constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral en un lapso no superior a diez (10) días hábiles, a partir del inicio de la obra o servicio.

Es potestativo de las Delegadas y los Delegados de Prevención de la beneficiaria o del beneficiario, su participación en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa contratista, subcontratista o intermediaria, con posibilidad de voz, para el proceso de revisión y aprobación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo específico al centro de trabajo.

El Servicio de Seguridad y Salud en Trabajo de la beneficiaria o del beneficiario, deberá vigilar por el cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa contratista, subcontratista o intermediaria.

En los casos que las obras o servicios contratados, sean menores a quince (15) días continuos, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la beneficiaria o del beneficiario, debe establecer las acciones mínimas a ser realizadas por la empresa contratista, subcontratista o intermediaria, en conjunto con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de las mismas, previos al inicio de las actividades.

3.1. Alcance de la responsabilidad solidaria de comitente y contratista

No son cualesquiera obligaciones surgidas para el contratista o subcontratista respecto de sus trabajadores de las que puede resultar deudor solidario el empresario comitente, sino sólo las de carácter retributivo.

La responsabilidad empresarial que se deriva del trabajo en contratistas en el ámbito de la Seguridad Social constituye un problema de interpretación normativa complejo. Así está regulado por el único aparte del artículo 127 LOPCYMAT:

“(…)

Las empresas contratantes y beneficiarias están obligadas a exigir a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo responsables solidariamente del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley”.

El fundamento de este tratamiento legal se encontraría en las obligaciones de cooperación que surgen recíprocamente para aquellos empresarios cuyas actividades se desarrollen en concurrencia en un mismo centro o lugar de trabajo, así como en los deberes de información y vigilancia que se encomiendan al titular de dicho centro de trabajo y al empresario que contrate con otro la ejecución de una obra o servicio, lo que sitúa a este último en una especie de “posición de garante” respecto del incumplimiento

de sus obligaciones de seguridad y salud por el contratista y permite atribuir la condición de “empresario infractor” a ambos.

3.2. Consecuencias de la contratación y subcontratación en la responsabilidad laboral del beneficiario y el contratista.

Desde la perspectiva jurídica resulta curioso destacar que, a pesar de las consecuencias directas de la descentralización productiva sobre el régimen del trabajo asalariado, sin embargo estos desplazamientos de la actividad económica aparecen inicialmente como fenómeno puramente mercantil o de organización administrativa; se encuentra en una fase previa al propio contrato de trabajo, es decir, antecedente al conjunto de derechos y deberes impuestos a las partes vinculadas a través de una relación laboral. Corresponde a la libre iniciativa económica la opción por la forma como se desea llevar a cabo una determinada actividad económica dentro del mercado de productos y servicios. Forma parte, pues, de la libertad de empresa reconocida en la CRBV (arriba reseñada) la posibilidad de elegir entre la realización directa con trabajadores en régimen laboral de una concreta actividad empresarial o bien preferir un sistema de contratación civil o mercantil con terceros la realización de parcelas de dicha actividad. El empresario posee libertad para dimensionar y estructurar la organización productiva, sin que se le pueda imponer el deber de organizar la actividad de forma autosuficiente; en forma alguna cabe forzar a las empresas a contratar laboralmente imponiéndosele la ejecución directa de todo su ciclo productivo.

Aunque con mayores matices, algo similar puede afirmarse respecto de la actividad administrativa de prestación de servicios públicos: como regla general, lo que constituye en sentido estricto prestación de servicios públicos—mucho más limitado en lo que se refiere al ejercicio de potestades de *imperium* estatal—es viable que se descentralice en términos de remisión a

la gestión privada, sin perjuicio del obligado control administrativo de la misma.

Cierto que lo que no resultará admisible será utilizar los mecanismos de descentralización económica como vía de elusión de las garantías mínimas establecidas a favor de los trabajadores por la legislación laboral, estatal o convencional. Ahora bien, en estos casos no se estaría ante la aplicación de normas limitativas de la libertad de empresa, sino de algo mucho más simple: el de actos que, realizados al amparo del texto de una norma, persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a este, que como tales habría que considerarlos en fraude de ley. Ello es lo que sucede precisamente con aquellos mecanismos de apariencia de contratos que en realidad esconden una mera actividad de tráfico de mano de obra.

La generación en el terreno económico de los mecanismos de descentralización productiva conduce necesariamente a un importante cambio de orientación de la significación, fundamentación y objetivos de la regulación laboral de los contratos y subcontratos. Se justifica así la imposición de responsabilidades a la empresa principal en caso de contratos por una voluntad del legislador de evitar un uso fraudulento de la descentralización productiva.

En definitiva, se parte de la premisa de que en sí mismos estos mecanismos de derivación productiva son negativos para el empleo asalariado y deben imponerse duras condiciones que retraigan a las empresas de hacer uso de los mismos. Precisamente, una de las consecuencias más inmediatas de la extensión y generalización de los procesos de descentralización se verifica en la necesidad de proceder a un análisis de la regulación de las contrataciones y subcontratas desde perspectivas

diversas a las precedentes. La constante adaptación de la legislación laboral a los cambios que se producen en el terreno de las relaciones socioeconómicas encuentra hoy en día una de sus expresiones más evidentes en estas transformaciones de la estructuración y organización de las empresas. La descentralización productiva ha sido un instrumento de flexibilización de las estructuras productivas que ha permitido a éstas adaptarse a un mercado turbulento y diversificado. Debe producirse, de este modo, un cambio de orientación en la aplicación de la normativa correspondiente: las cargas impuestas a las empresas no pueden ya fundarse en una compresión negativa y disfuncional de las contrataciones dentro del sistema de relaciones laborales. En definitiva, no resulta adecuado proceder a una aplicación de la normativa correspondiente en términos de imposición de cortapisas a la extensión de la descentralización productiva vía contratos civiles o mercantiles.

La valoración positiva para el empleo de estos fenómenos descentralizadores en absoluto debe conducir a introducir elementos de desregulación en esta materia, en el sentido de supresión o aliviamiento de las cargas impuestas a las empresas principales que hacen uso del sistema de contratistas. En la medida en que se mantienen otros elementos que fundamentan jurídicamente la imposición de este tipo de cargas, basta con una lectura actualizada de la normativa correspondiente para proceder a una aplicación más acorde con las nuevas realidades. Se trata de asegurar que tales procesos de descentralización no se efectúen en perjuicio del efectivo disfrute por los trabajadores de las contrataciones de las condiciones de trabajo que las vienen reconocidas legal o convencionalmente y, en particular, de la percepción de sus retribuciones, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y prestaciones de Seguridad Social.

La bondad de los fenómenos descentralizadores no debe hacer ocultar que en muchas ocasiones, al margen de cualquier voluntad defraudadora, las empresas contratistas y subcontratistas (por sus dimensiones y menor consistencia patrimonial) presentan rasgos de señalada debilidad económica, siendo frecuentes sus incumplimientos frente a deudas laborales y de Seguridad Social, no estando exento de razón imponer ciertas cargas laborales sobre las empresas principales.

El fundamento en esta ocasión de la imposición de responsabilidades de la empresa principal deriva del hecho de que, de forma más o menos directa, ésta obtiene el resultado productivo de los servicios efectuados por los trabajadores de las empresas auxiliares. La descentralización es un modo de producción caracterizado por una transferencia parcial al exterior de la empresa principal de ciertos riesgos vinculados al ciclo productivo, asumiendo por el contrario los beneficios económicos de esa actividad que traslada hacia fuera. Manteniéndose la relación contractual laboral como vínculo entre los trabajadores y la empresa auxiliar que interviene como empleadora, la idea de la relación triangular mantiene toda su virtualidad desde la perspectiva socioeconómica, por lo que encuentra toda su justificación la imposición de ciertas responsabilidades ex lege al empresario principal, sin perjuicio obviamente de la atribución de las correspondientes acciones de regreso.

3.3. Responsabilidad subjetiva.

La legislación vigente en Venezuela impone al empresario principal una responsabilidad solidaria o subsidiaria, según los casos, del cumplimiento de las obligaciones contraídas por las empresas auxiliares con sus trabajadores y con la propia Seguridad Social, así como una responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La primera y principal dificultad que presenta la delimitación de esta responsabilidad impuesta legalmente afecta a la concreción del tipo de relaciones contractuales a las que resulta de aplicación y, consiguientemente, cuales son las específicas empresas y contratistas efectuadas por ellas a las que se les impone tal responsabilidad.

La premisa, por lo demás obvia, es la presencia de un fenómeno de descentralización productiva, en los términos antes expresados de una empresa (denominada principal) que transfiere la realización de parte de sus funciones a otra (calificada de auxiliar), quien las lleva a cabo por medio de sus propios trabajadores. Existe una relación triangular entre empresa principal, empresa auxiliar y trabajador subordinado, que no produce ninguna modificación subjetiva de la relación laboral, ni mucho menos suspensión o extinción del contrato; simplemente se establecen una serie de responsabilidades *ex lege* del empresario principal frente al trabajador y la Seguridad Social, pero sin que ello desnaturalice la identidad de los sujetos del contrato de trabajo: la empresa auxiliar se mantiene a todos los efectos como parte empleadora (tanto real como formal) de los trabajadores que prestan servicios para la contrata, sin que la empresa principal llegue a formar parte en momento alguno del nexo contractual laboral. En suma, la colocación sistemática del precepto resulta poco afortunada y, a los efectos de determinación de su régimen, no debe ser tomada en consideración para la interpretación del régimen jurídico de la presente institución.

En segundo lugar, algo también bastante evidente, no todo fenómeno económico de descentralización productiva entraría dentro del supuesto de hecho del art. 55 LOT, sino tan solo aquellas descentralizaciones que se instrumenten jurídicamente de una determinada forma (inherencia y conexidad).

Ante todo, ha de concurrir un negocio jurídico entre ambas empresas principal y auxiliar (que materialice la descentralización productiva). Se introduce, así, en la literalidad del precepto un término empleado en el lenguaje coloquial empresarial o económico, pero en todo caso ausente de precisión técnico-jurídica, lo que evidentemente provoca una superior dificultad en la delimitación del ámbito subjetivo de las empresas afectadas por la responsabilidad en curso, ya de por sí dificultosa dada la pluralidad de manifestaciones que pueden adoptar los fenómenos de descentralización productiva.

Ello podría conducir a una interpretación extensiva, considerando que ha sido voluntad del legislador la de no acotar el campo subjetivo de responsabilidad desde este punto de vista, entendiendo que resulta indiferente el tipo de negocio jurídico concreto por medio del cual se formaliza la transferencia de funciones o actividades a la empresa auxiliar.

No toda forma de descentralización productiva queda integrada dentro del régimen de los contratos y subcontratos. Resulta imprescindible que el negocio jurídico consista precisamente en la realización de unas funciones específicas –obras o servicios—para la empresa principal. Así, otro conjunto de contrataciones, por medio de las cuales también se producen fenómenos descentralizadores, quedarían indiscutiblemente excluidos: compraventa, suministros de bienes en sentido estricto, entre otros.

Mucha mayor dificultad se presenta respecto a la extensión subjetiva de la responsabilidad en estos casos donde se da una descentralización en cadena: empresa principal que contrata una parcela de la actividad productiva con una empresa auxiliar, mientras que ésta a su vez subcontrata con una segunda auxiliar una parte de lo contratado y así sucesivamente. La discusión se centra en si también en estos casos se impone una

responsabilidad subsidiaria encadenada o bien la cadena de responsabilidades es discontinua, afectando exclusivamente a las empresas vinculadas directamente en uno de los eslabones del fenómeno descentralizador.

Tres hipótesis son imaginables: en la primera, de aceptación plena del encadenamiento, todas las empresas responden solidariamente respecto de las empresas auxiliares situadas en eslabones inferiores respecto de cada una de ellas; es decir, la empresa principal respondería respecto de los trabajadores de todas las auxiliares sucesivas, al propio tiempo que la primera auxiliar respondería respecto de los trabajadores de la segunda y sucesivas, etc. En la segunda hipótesis, de encadenamiento parcial, la empresa principal respondería respecto de todas las empresas auxiliares sucesivas, pero la responsabilidad solidaria no se impondría a las empresas auxiliares situadas en los eslabones intermedios de la cadena descentralizada. En la tercera hipótesis, de negación del encadenamiento, la empresa principal respondería exclusivamente respecto de los trabajadores de la primera auxiliar, mientras que la primera auxiliar actuaría como empresa principal frente a la segunda auxiliar, respondiendo sólo respecto de los trabajadores de esta última y así sucesivamente.

Respecto a ello, la doctrina se ha inclinado decisivamente en favor de la primera de las hipótesis, el encadenamiento pleno en las responsabilidades, que afecta a todos los empresarios incluidos en la cadena de descentralización respecto de los eslabones inferiores a cada uno de ellos¹⁴. En cuanto a la realidad social de este tipo de procesos descentralizadores, también sería digno de tomar en consideración el hecho de que en repetidas ocasiones sólo la primera de las empresas de la cadena

¹⁴ Manuel Alonso Olea, El Estatuto de los Trabajadores texto y comentario breve, 2º edición, Madrid, 1987.

suele tener una solvencia económica para hacer frente a las deudas incumplidas que puedan reclamarse, mientras que la debilidad económica y patrimonial puede ser idéntica en las empresas auxiliares con independencia del lugar de la cadena descentralizada en la que se sitúen.

Resulta difícil dar una respuesta clara a la posibilidad del encadenamiento en las responsabilidades, desde el momento en que el precepto legal no aborda directamente la cuestión. En efecto, el art. 55 LOT, a pesar de hacer mención a los contratistas, se está refiriendo a una relación bipolar entre dos únicas empresas --la principal y la auxiliar--, sin referencia en momento alguno a la presencia de una tercera empresa que continúe la cadena de descentralización productiva. En todo caso, ello inclina a rechazar las dos primeras hipótesis, en base a que también se ha querido que la responsabilidad solidaria sea exclusivamente bipolar entre dos empresas sin continuidad en sucesivas cadenas; es decir, la tercera de las hipótesis. La responsabilidad impuesta a cada empresario lo es respecto a los trabajadores de la empresa con la que él contrata, lo que no deja de tener su lógica desde el momento en que él no puede controlar la celebración de las sucesivas subcontratas, por cuanto que no es él quien celebra esos posteriores negocios jurídicos.

Ultimo condicionante para la imposición de la responsabilidad solidaria a los empresarios principales va a ser que la realización de la obra o servicio objeto de las mismas se corresponda con la propia actividad de aquellos. Aquí se encuentra la clave básica de todo el precepto, aquella que puede conducir a una aplicación más amplia o reducida de esta responsabilidad a los supuestos de descentralización, según que se opte por una interpretación u otra de la expresión “propia actividad” de la empresa principal.

Artículo 56. 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, aun en el caso de que el contratista 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.

La delimitación de la actividad de cada empresa queda al arbitrio de la propia empresa, pues en esta quien determina cual es su objeto social, así como en que terreno más o menos amplio de la vida económica va a desplegar su actividad productiva. En principio, se da un elemento acentuado de subjetividad, contrario a toda la lógica de imposición de cargos *ex lege* por parte de la legislación laboral y con independencia de cuál sea la voluntad de las partes contratantes: no tiene ningún sentido dejar en manos de la empresa principal la determinación del tipo de contratos celebrados de las que deriva para ella una responsabilidad solidaria, así como cuales quedan excluidas de ella. Sin embargo, en puridad teórica residenciar el deslinde de la imputación de responsabilidad en la propia actividad conduce al absurdo de que si la empresa niega que dichas obras o servicios formen parte de su propia actividad quede exonerado de la responsabilidad recogida en el art. 55 LOT.

CAPÍTULO IV

LA CONTRATACIÓN Y LAS COOPERATIVAS

En el estado actual del mundo de la producción, industrial y de servicios, la externalización de gran parte de la actividad ha dejado de ser una opción voluntarista del empresario. Si quiere producir con la competitividad que el mercado exige, ha de encomendar forzosamente parte de su cometido a empresas externas que, por su organización específica, o por tener medios técnicos más idóneos serán garantía de una mejor producción o un mejor precio.

Este tipo de actividad, en Venezuela se ha extendido de forma intensa debido a la rigidez del mercado laboral. Pero su regulación legal es deficiente y anticuada, lo que viene siendo determinante de la existencia de soluciones judiciales, en no pocos casos, contradictorias, originando lo que es más temible para cualquier empresario: la incertidumbre y la imposibilidad de cuantificar los riesgos que una determinada actuación comporta.

En este conjunto de relaciones deficientemente reguladas, ha irrumpido un nuevo factor. En el mercado laboral una serie de cooperativas vienen prestando servicios por contratos y, por no hallarse bien definidos los tres campos referidos, producen desconcierto en los operadores jurídicos y contradicción de resoluciones judiciales, de modo que no quedan delimitados con precisión los campos lícitos y abusivos, ni el tratamiento jurídico que haya de darse a estos últimos.

Las asociaciones cooperativas constituyen otro eslabón en la política de generación de empleo del Gobierno, porque captan a la mayoría de los ciudadanos que culminan su proceso de formación en cualquiera de las

misiones sociales. Con el fomento de estas formas asociativas, como medida de autoempleo, se pretende suplir la ausencia de nuevas contrataciones por parte del sector empresarial privado (nacional y extranjero), pues con la rigidez de las normas laborales y la casi ausencia de incentivos, este sector no tiene la capacidad suficiente para absorber a la fuerza de trabajo venezolana, ni el Estado puede aumentar más su oferta de empleo público. Dadas las características estructurales del fenómeno del desempleo, se hace imperioso adoptar medidas que permitan atenuar la situación y por ende, garantizar unos mínimos ingresos para la población inmersa en tan delicada situación¹⁵, entre estas medidas destaca el fomento de estas asociaciones de la economía social.

La política del Gobierno para fomentar este tipo de asociaciones se basa en dos tipos de incentivos. En primer lugar la exoneración de impuestos. En segundo lugar el trato preferencial. Las cooperativas obtienen la adjudicación directa en contratos con el Estado para suministro de bienes y servicios, el otorgamiento de aportes especiales y créditos, la compra de productos por parte de entes públicos y participan en la gestión de los servicios y empresas del Estado¹⁶. Por medio del Ministerio del Poder Popular de Economía Comunal (MINEC), la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP) y el Banco del Pueblo Soberano se presta un apoyo sin precedentes a estas asociaciones, con la finalidad de generar empleo y el espíritu de empresa en el país.

Con el fortalecimiento del sector cooperativo se busca el bien común, por ello el Gobierno ha impulsado la solidez del sistema microfinanciero

¹⁵ ANTONIO ROMERO MILANO, «Cooperativa, políticas de empleo y desafíos», en <http://www.ucla.edu.ve>.

¹⁶ La Ley Especial de Asociaciones Cooperativas establece la posibilidad de las cooperativas para contratar con el Estado. Así, podrán ser sujetos de transferencia de la gestión de los servicios públicos, previa demostración de su capacidad para prestarlos.

nacional, a fin de apoyar las diferentes formas asociativas de carácter empresarial, en especial las cooperativas. Con la creación del Banco del Pueblo Soberano se gestiona el sistema microfinanciero con un enfoque hacía la economía social, se brinda apoyo por medio de servicios financieros, no financieros y acompañamiento social permanente a los microempresarios que se encuentren agrupados bajo cualquiera de las formas de organización comunitaria para el trabajo.

Sobre las relaciones de trabajo que pueden surgir dentro de las asociaciones cooperativas, debe tomarse en cuenta que en el cooperativismo los que se agrupan son las personas con su capital; y por eso los que administran, mandan y debaten son los mismos asociados: no pertenecen a ningún empleador. Ellos están de acuerdo en trabajar juntos, y para que este trabajo sea más eficaz ellos mismos escogen a uno o varios directivos para que lleven técnicamente el proceso productivo. Por la misma razón, todos los beneficios les pertenecen, según sea el trabajo realizado, y no según el capital aportado. Por ello en el cooperativismo el trabajo ya no es una actividad para beneficiar a otros, sino un estímulo para mejorar las propias condiciones de vida¹⁷. El artículo 34 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC) señala que “[...] *los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios no tienen condición de salario. En consecuencia no estarán sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán a los procedimientos previstos en esta Ley y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado*”.

¹⁷ ALBERTO MICHEO OTEIZA, «Venezuela Cooperativista», *Temas de Formación Sociopolítica*, Nº 44, 2006, p. 41.

En la práctica uno de los problemas del auge en la constitución de asociaciones cooperativas está en su uso como mecanismos de flexibilización laboral, pues las grandes empresas que a través de mecanismos de descentralización productiva han trasladado parte de su proceso productivo a estas formas asociativas, lo hacen principalmente con la finalidad de deslaborizar las relaciones de trabajo que existieron o podrían existir con los miembros de las asociaciones cooperativas, materializándose de esta manera el fenómeno de «huida del derecho del trabajo». De esta forma degeneran los postulados del trabajo cooperativo, cuyas bases son opuestas a su uso para evadir la legislación laboral y dejar sin protección a los trabajadores.

Al no existir actividad laboral dentro de las asociaciones cooperativas, éstas escapan de la regulación protectora del Derecho del Trabajo, por lo que el Gobierno debe brindar estímulos y protección para que resulte atrayente generar autoempleo a través de ésta figura. Las leyes que las regulan coadyuvan a su fuga del derecho laboral, en especial cuando señalan expresamente que los vínculos entre asociados y entre éstos y las empresas usuarias no son de naturaleza laboral. Están posibilitando una cobertura legal a un trabajo sin protección social¹⁸.

Así, las asociaciones cooperativas se han transformado en un mecanismo de evasión de la relación laboral, pues en algunos casos, se asocian a personas que, además de ser socios, llevan a cabo una prestación de trabajo en el seno de la misma, convirtiéndose esta circunstancia en un elemento «distorsionante» de la realidad social. Esto ha supuesto que haya sido objeto de conflicto, desde su origen, lo que se refiere a la naturaleza de la relación existente entre la cooperativa y esta tipología de socio, en el que

¹⁸ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, *La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social*, Caracas, Cendes-UCV, 2005, p. 71.

se añade esta condición, la de realizar una prestación de trabajo personal a favor de la sociedad. La posibilidad de deslaborizar completamente el trabajo del asociado ha llevado a crear cooperativas de trabajo sin otro objeto que el de proveer mano de obra a terceros, sustrayendo a los trabajadores, por su condición de asociados, de la protección de la legislación del trabajo dependiente.

El atractivo del uso de la cooperativa de trabajo lo encontramos en el hecho que excluyen la relación de dependencia entre el supuesto socio cooperativo y la cooperativa que integra. Sobre esta situación la LEAC establece que los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios no tienen condición de salario. En consecuencia, no estarán sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan se someterán a los procedimientos previstos en esa ley y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado.

El sistema de descentralización productiva, a través de la subcontratación de obras y servicios de la propia actividad de la empresa principal, es un método de gestión empresarial susceptible de producir perjuicios a los trabajadores y a la Seguridad Social, aunque no exista un ánimo deliberado de defraudar. Método de producción que, en consecuencia, necesita de un refuerzo legal de los mecanismos de protección y defensa de los derechos, tanto de los trabajadores, como de la Seguridad Social. El legislador contempla la descentralización a través de la subcontratación, como una actividad sospechosa y, en cualquier caso peligroso para los trabajadores y la Seguridad Social.

En el complejo mundo del mercado arriba expuesto han irrumpido, con notoria fuerza, las llamadas empresas de servicios y las cooperativas. Las

razones de estas dos instituciones son notoriamente distintas. Las primeras, las llamadas empresas de servicios, parecen obedecer al deseo de eludir la normativa en materia de empresas de trabajo temporal. Su actuación en el mercado es problemática en la medida en que, si su finalidad es la expuesta, la presencia de actuación fraudulenta parece patente, en la generalidad de los casos. Por el contrario, las cooperativas se insertan en la realidad de ese movimiento cooperativista que pretende la solución de los problemas del desempleo por los propios interesados.

Se trata de una relación ubicada en una zona límite entre el trabajo autónomo y el realizado por cuenta ajena, pero que se inclina hacia su calificación como relación susceptible de ser regida por la legislación laboral.

Para calificar como fraudulenta la contratación, no puede olvidarse que el objeto de la cooperativa es proporcionar a sus asociados trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. Este dato ha de influir de manera decisiva en la clasificación del contrato de arrendamiento de servicios entre comitente y cooperativa, y deberá ser determinante de modo similar al que viene siendo usual en la calificación de la puesta a disposición en las empresas de limpieza o de vigilancia, en las que son pocos los elementos aportados que exceden de la mera aportación de trabajadores.

En definitiva la prestación de servicios a través de cooperativas, goza de una presunción de legalidad más intensa que la que acompaña a todo negocio jurídico. No es suficiente para estimar que existe una situación fraudulenta el hecho de que la aportación de elementos a la contrata sea simple o de escasa relevancia. Por el contrario, sí puede ser un fuerte indicio de la existe de actuación en fraude de ley el que los socios que trabajadores

disfruten de peores condiciones que las corresponde a los de la empresa servida.

4.1. La descentralización productiva en las cooperativas.

En Venezuela existen cooperativas de varias clases: de ahorro y crédito, consumo, producción, transporte, vivienda, agrícolas, agropecuarias y de servicios múltiples¹⁹. El aumento de empleo en el sector terciario de la economía no deja a un lado al sector cooperativista, pues dentro de su estructura, en los distintos sectores de la actividad económica, se decanta principalmente hacia los rubros de producción y servicios (53%) y producción de bienes (30%). Esta tendencia, en cuanto al tipo de cooperativas predominante, es una consecuencia del cambio de actor principal en la política de promoción de cooperativas. Con mayor precisión, según fuentes oficiales, las doscientas cuarenta y un mil cooperativas registradas en la SUNACOOOP están clasificadas en seis actividades productivas, siendo la de «servicios» la de mayor índice de registro con ciento cuarenta y siete mil ciento cincuenta y cuatro, «producción» en segundo lugar con sesenta y tres mil doscientas noventa, «ahorro y crédito» con cuatro mil ciento treinta, «consumo» con cuatro mil trece y «vivienda» con doscientas treinta. La principal consecuencia de esta tendencia está en que se repite el mismo problema que observamos en las relaciones de trabajo dependiente: precarización en la prestación del servicio.

Otro factor de relevancia está vinculado con la descentralización productiva. Existen las llamados cooperativas de trabajo asociado, cuya finalidad es la de prestar servicios personales a terceros. Son de muy reciente creación pero se han incrementado a paso acelerado²⁰. En cualquier

¹⁹ ALBERTO MICHEO OTEIZA, «Venezuela...», op. cit., pp. 49-83.

²⁰ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, La subcontratación laboral..., op. cit, p. 113.

clase de cooperativa puede darse la circunstancia de que no sólo formen parte de ella los denominados socios usuarios, que van a beneficiarse de los servicios y bienes que constituyen el objeto social de la misma, sino que, en algunas circunstancias, puede darse la situación de que para poder obtener ese fin, la cooperativa funciona como un empresario. En estos casos, estaríamos ante una empresa similar a cualquiera que opera en el tráfico mercantil, que puede contratar a un número de trabajadores asalariados.

Sobre estas formas de trabajo asociado, la LEAC en su artículo 37 permite que las cooperativas puedan, excepcionalmente, contratar los servicios de no asociados, para trabajos temporales que no puedan ser realizados por los socios. Con mayor precisión establece que *“las cooperativas de cualquier naturaleza, cuando no estén en la posibilidad de realizar por sí mismas el trabajo que les permita alcanzar su objeto, contratarán los servicios de cooperativas o empresas asociativas y de no ser esto posible, podrán contratar empresas de otro carácter jurídico, siempre que no se desvirtúe el acto cooperativo”*. Esta relación se regirá por las disposiciones de la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y terminará cuando estos trabajadores se asocien a la cooperativa.

En estos casos se trata de relaciones de trabajo dependiente protegido por la legislación laboral. Sin embargo, de acuerdo con la LEAC, las personas naturales que trabajen hasta por seis meses al servicio de una cooperativa en labores propias de la actividad habitual de ésta, tendrán derecho a exigir su ingreso como asociados, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el estatuto, y cesaran en su relación laboral. Es decir, existe la posibilidad que los trabajadores asalariados se conviertan en socios de propio derecho y cuya actividad cooperativizada consistirá en la aportación de su fuerza de trabajo. Es este el sentido de que los trabajadores

asalariados, prestadores de servicios, una vez que adquieran la condición de socios, continúen en sus mismas tareas, pese al cambio operado en su condición.

Se puede decir que la verdadera consecuencia que esta situación acarrea es primordialmente dejar de ser titular de una relación laboral para ostentar la titularidad de un vínculo societario con la cooperativa. No obstante, se han detectado actos fraudulentos por parte de algunas cooperativas, debido a que uno de los rasgos que pone en evidencia la concepción equivocada con que se manejan, es el hecho de que están subcontratando trabajadores por períodos muy cortos para no verse obligadas a convertirlos en asociados luego de seis meses²¹.

Por otra parte, también se regula la posibilidad de subcontratación con otras cooperativas o empresas mercantiles, pues las cooperativas de cualquier naturaleza, cuando no estén en la posibilidad de realizar por sí mismas el trabajo que les permita alcanzar su objeto, podrán subcontratar los servicios de cooperativas o empresas asociativas y de no ser esto posible, subcontratar con empresas de otro carácter jurídico, siempre que no se desvirtúe el acto cooperativo.

El papel, entonces, de las cooperativas, sobre todo de aquellas de trabajo asociado, puede considerarse de algún modo significativo, en la medida en que las pequeñas y también las medianas empresas, como son la mayoría de las cooperativas existentes, son las destinatarias usuales de la externalización de actividades empresariales. Las cooperativas están plenamente inmersas en el tráfico mercantil como cualquier otra sociedad, aunque es evidente también que la economía social tiene sus propios rasgos, que la diferencian del resto de actividades económicas.

²¹ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, La subcontratación laboral..., op. cit., p. 121.

Para poder comprender el fenómeno de la descentralización productiva dentro de las asociaciones cooperativas puede servir de referencia el caso que se presenta en el sector petrolero venezolano, que dentro de la economía del país ha tenido un papel determinante en la contratación de estas empresas asociativas.

La principal empresa del Estado, Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA), generalmente externaliza varias de sus actividades. En la actualidad se registra un aumento precipitado en la contratación de asociaciones cooperativas por parte de esta industria, pues la mayoría de las empresas del sector privado que le prestaban sus servicios dejaron de hacerlo, generando la paralización de PDVSA²². Para brindar atención a las áreas paralizadas se optó por la contratación de cooperativas que paulatinamente fueron sustituyendo las contrataciones que se realizaban entre PDVSA y contratistas privadas.

Las primeras cooperativas se constituyeron a instancias de la petrolera con los ex trabajadores de esas contratistas y se han ido creando dentro de las áreas de mantenimiento (limpieza de oficinas, cuidado de áreas verdes, servicio de comida y comedores), es decir, en las actividades menos complejas, aunque también en algunas de mediana complejidad²³. Este escenario confirma la tendencia del sector cooperativista a inclinarse por el trabajo en el sector terciario de la producción, con el agravante que las

²² Es necesario mencionar que entre diciembre de 2002 y febrero de 2003 se gestó una huelga general por parte de los trabajadores de esta industria y las empresas subcontratadas debido a su inconformidad con el gobierno bolivariano. En los documentos oficiales del gobierno la versión apunta a que los sectores opositores convocaron a un paro ilegal, con el que pretendían desestabilizar económicamente a la nación, a pesar que la mayoría de los trabajadores no lo secundó. Su principal efecto fue sabotear la producción petrolera. Para mayor información sobre el llamado "paro petrolero" Véase. B. MOMMER, «Petróleo Subversivo», en www.pdvsa.com. Por otra parte el gobierno reconoce que las misiones sociales fueron creadas en el marco de la crisis económica producida por el "paro empresarial". Sobre este tema véase. MINISTERIO DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN, *Las Misiones Sociales*, p. 14.

²³ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, *La subcontratación laboral...*, op. cit, p. 117.

actividades de este sector se han caracterizado por la precariedad. Esto a su vez origina el encubrimiento de verdaderas empresas mercantilistas bajo el velo cooperativista, que se aprovechan de esta situación.

Para el sector empresarial es altamente conveniente contratar con las cooperativas debido a que reducen los costos de la empresa, particularmente por el hecho de que los contratos asignados representan montos muy inferiores a los que se entregaban a las contratistas por las mismas actividades. También resulta ventajoso para las empresas el hecho que no se puede hablar de responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la cooperativa contratista, pues ésta última queda excluida del campo de aplicación de la legislación laboral²⁴.

Por último, con la conformación de cooperativas bajo las especiales circunstancias descritas en el sector petrolero, surge una amenaza para la eficacia de las políticas de empleo que promueve el Gobierno, pues se configura el llamado «efecto sustitución», con el que se hace referencia a los casos en que un programa de fomento de empleo logra que unos determinados participantes en el mismo consigan un empleo, sin que esto se traduzca en un incremento neto de esos niveles y ello debido a que el nuevo sujeto que pasa a ocuparlo ha desplazado del mismo a otra persona que ya lo ocupaba.

²⁴ Conforme a la legislación del trabajo hay solidaridad entre la empresa contratante y la contratista cuando exista inherencia o conexidad entre la actividad de la principal y la de la subcontratada. El principal efecto jurídico de alguna de estas hipótesis se traduce en que el intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de los 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.

CONCLUSIONES

Existe una manifestación de huida del contrato de trabajo a través de la contratación y subcontratación por medio de figuras de empresas de servicio, que ni siquiera ponen en juego una mínima organización empresarial.

Debe configurarse la relación de trabajo de los asociados de las Cooperativas como una relación laboral especial tomando en cuenta más el aspecto laboral que su especificidad societaria para evitar así distorsiones en el mercado de trabajo.

Otra vía, alternativa o añadida, podría consistir en reformar el encuadramiento de los asociados de las cooperativas en la Seguridad Social de manera que asuman los mismos costos que las empresas con las que deben competir estableciendo, por ello, al menos cuando se de la dependencia económica respecto de un principal, un encuadramiento obligatorio..

Como puede fácilmente imaginarse, los procesos de descentralización productiva tienen una incidencia directa sobre el desarrollo del sistema de relaciones laborales en sus más variados aspectos, tanto individuales como colectivos. Puede existir relativo acuerdo de los efectos principales provocados por los modelos descentralizados, en comparación con las economías integradas, aunque ciertamente resulta más difícil identificar unanimidades en cuanto a la valoración de conjunto de los resultados de estas nuevas formas de organización del trabajo. Podrían incluso identificarse posiciones claramente enfrentadas, unas más positivas y otras más pesimistas, respecto del rumbo de futuro que puede provocar en cuanto a las expectativas de creación de empleo, de condiciones de vida de los

trabajadores, de desarrollo profesional de estos, del incremento de rentabilidad y competitividad de las empresas etc., al punto que pueden llegar a construirse valoraciones antagónicas sobre bases ideológicas claramente contrapuestas.

El efecto principal, inmediato y generalizado que provoca la expansión de las formulas de descentralización, es el redimensionamiento del tamaño de las empresas, en concreto el incremento de las empresas pequeñas y medianas, en algunos casos, la extensión de las empresas extremadamente reducidas. Esta revalorización de la importancia de la pequeña empresa, además, se hace mas explicita en lo que afecta al número de asalariados ocupados en este tipo de empresas.

Es claro que la descentralización productiva por si misma implica un doble proceso que desemboca en una disminución general en el tamaño de las empresas, si se analiza desde la perspectiva de las grandes empresas, que desplazan hacia el exterior parcelas de su actividad, ello conduce necesariamente a una reducción de sus dimensiones, particularmente las relativas a sus niveles de empleo de asalariados. Si se contempla desde la perspectiva de las empresas auxiliares que se especializan en esas parcelas concretas objeto de la desintegración vertical de la actividad, estas se caracterizan por sus reducidas dimensiones que les permiten responder a las nuevas exigencias de flexibilidad.

El redimensionamiento del tamaño de las empresas provoca efectos de notable trascendencia sobre todo el sistema de relaciones laborales. Ya desde la perspectiva legal, es bastante habitual que los ordenamientos laborales tiendan a establecer determinadas diferencias de tratamiento.

El desplazamiento de fases de la actividad productiva hacia zonas externas al trabajo asalariado se verifica por medio de relaciones contractuales de muy diverso tipo entre la empresa “epicentro” y los auxiliares de ésta. En efecto, en unos casos se acude a formulas contractuales tradicionales de contratación civil, mercantil o administrativa, en cuyo caso las relaciones de la empresa principal lo son con lo que denominaríamos auténticos trabajadores autónomos o independientes.

La tendencia a la especialización y a la flexibilidad que se predica de este tipo de pequeñas empresas descentralizadas puede llegar a introducir en paralelo dosis significativas de flexibilidad en las relaciones individuales de trabajo. Su necesaria constante adaptación a las turbulencias del mercado de trabajo hace presumir que en este caso se incrementan índices de movilidad externa de su personal. Aumentan así, los niveles de rotación externa, siendo constante la creación y desaparición de pequeñas empresas.

En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo influye en gran medida el contexto general de funcionamiento del correspondiente sistema de relaciones laborales. En primer lugar, la descentralización acentúa las dificultades de sindicalización de los trabajadores.

Paralelo al descenso de la actividad sindical, la descentralización puede producir una revalorización de la autonomía individual de la voluntad, en clave de acentuación de la individualización de las relaciones laborales.

Al mismo tiempo, los cambios en el trabajador tipo que se toma como referente ideal dentro de un sistema de descentralización productiva acentúan también los elementos de individualización de las relaciones laborales: la preponderancia del sector servicios, la mayor autonomía profesional de los trabajadores, así como un deseo de revalorización de lo

individual por parte del propio trabajador inciden también en esta línea. Por lo demás, este proceso de individualización en modo alguno puede considerarse como una moda o situación coyuntural en la evolución de futuro del sistema de relaciones laborales; dadas las raíces en las que se asienta, de cambio en las estructuras sociales y de transformaciones productivas y de organización de las empresas, su consolidación corre pareja a la permanencia de los modelos de descentralización productiva.

Finalmente, no por último menos trascendente, la consolidación de modelos económicos descentralizados produce efectos directos sobre la negociación colectiva y muy singularmente sobre su estructura. Los cambios en los procesos productivos, cuando se prolongan en el tiempo y suponen cambios cualitativos en la estructura de la empresa, en un proceso lento vayan progresivamente influyendo sobre la propia negociación colectiva. Y, en todo caso, ese tipo de cambios lo que pueden poner de manifiesto son los desfases y falta de adaptación de la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales.

Fenómeno asimilado puede producirse también en un modelo descentralizado de subcontratación dependiente o de presencia de una gran empresa que actúa como referente, no solo en lo productivo y económico, sino también en lo laboral. En estos casos, y al margen de que la empresa epicentro mantenga su propia unidad de negociación, con convenio de empresa de regulación global de condiciones de trabajo, influencia notable se puede producir sobre la empresa que actúan en sectores complementarios descentralizados. De una parte, puede producirse una tendencia a la formación de unidades negociadoras que abarquen el conjunto de las empresas auxiliares.

La empresa principal responde solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial y de Seguridad Social, contraídas por la empresa subcontratada o los subcontratistas de la empresa subcontratada con sus trabajadores en caso de incumplimiento por parte del contratista o subcontratista de sus respectivas obligaciones.

La responsabilidad se extiende durante el período de vigencia del contrato o subcontrato y continúa en vigor durante el año siguiente a la terminación de su encargo, pudiéndosele exigir el pago de los cuatro últimos años anteriores desde el momento en que se le reclama la deuda por responsabilidad.

La responsabilidad incluye lo siguiente Seguridad y Salud laboral:

1. Si los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no prestan servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, ésta será responsable en aquellos casos en los que los trabajadores de la contratista deben de operar con maquinaria, equipos, productos o materias primas proporcionados por la empresa principal. Por lo tanto, en este supuesto, los fabricantes o suministradores de la maquinaria, equipos o productos deben proporcionar a la empresa principal y a la contratista, y éstos recabar de aquellos, la información necesaria para que su utilización se produzca sin riesgos para los trabajadores.
2. La empresa principal, responde solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento, durante el periodo del contrato, de las obligaciones impuestas por la LOPCYMAT, en relación con los trabajadores que ocupen los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se hubiera producido en su centro de trabajo. Corresponde al titular del centro de trabajo, adoptar las medidas necesarias para que los

empresarios que desarrollen su actividad en dicho centro reciban la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el mismo y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar para su traslado a sus respectivos trabajadores. Corresponde a la empresa principal solicitar al responsable de la empresa contratada el estudio de seguridad y a partir de ahí al contratista principal le corresponde hacer el Plan de Seguridad. Las posteriores empresas subcontratistas podrán adscribirse al Plan de Seguridad realizado por la empresa principal. Se prevé además una obligación de ambas partes de comunicar a sus empleados y a la Seguridad Social la existencia de la contrata.

Referencias bibliográficas

Alayón, Angel y Daza, A., «El costo de la regulación laboral en Venezuela», en AA.VV., *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela*, CONAPRI, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002

Alonso Olea, Manuel, *El Estatuto de los Trabajadores texto y comentario breve*, 2º edición, Madrid, 1987.

Brewer-Carias, Allan R., *La Constitución de 1999*, Caracas, Editorial Arte, 2000.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (G.O. Extraordinaria N° 5.453, de 24 de marzo de 2000).

Fuenmayor Ramiro, *Prestación de servicios públicos locales por organizaciones no gubernamentales. Un caso de estudio en el estado Zulia*, CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social Año 3, N° 5, primer semestre 2003.

Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline. *Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco*. *Gaceta Laboral*, abr. 2008, vol.14, no.1, p.5-34.

Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (G.O. N° 37.285 de 18 de septiembre de 2001).

Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (G.O. N° 38.236 de 26 de julio de 2005).

Ley Orgánica del Trabajo (G.O.E. N° 5.152, de 19 de junio de 1997).

Micheo Oteiza, Alberto, «Venezuela Cooperativista», *Temas de Formación Sociopolítica*, N° 44, 2006

Nava de Villalobos, Hortencia, *La investigación Jurídica. ¿Cómo se elabora el proyecto?*, La Universidad del Zulia, 2002, Venezuela.

Palma, Diego, Educación, Empleo e Informalidad, Revista Iberoamericana de Educación, Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo, Mayo - Agosto 1993, en <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a02.htm>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (G.O. N° 38.426 de 28 de abril de 2006).

Romero Milano, Antonio, «Cooperativa, políticas de empleo y desafíos», en <http://www.ucla.edu.ve>