

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.
COMPETITIVIDAD Y EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL.**

**Trabajo Especial de Grado, presentado
como requisito parcial para optar al Gra-
do de Especialista en Derecho del Trabajo**

**Autor: Abg. Lucia Tufano Policastro
Tutor: Abg. César Augusto Carballo**

Caracas, Julio del 2.002

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Abogada Lucía Tufano Policastro, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título tentativo es: **Las Empresas de Trabajo Temporal. Competitividad y Empleo en el Mercado Laboral**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los quince días del mes de Abril del año 2.002.

Abg. César Augusto Carballo
C.I.

**UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.
COMPETITIVIDAD Y EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL.**

Por: Lucía Tufano Policastro

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho del Trabajo aprobado en nombre de la Universidad Católica "Andrés Bello", por el Jurado abajo firmante, en la Ciudad de Caracas, a los quince días del mes de Julio del año 2.002.

Nombre y Apellido

C.I.

Nombre y Apellido

C.I.

Dedicatoria:

A mi padre guía y ejemplo de mis pasos.

Por su dedicación, honradez y lealtad.

A ti con amor por siempre aunque

ya no estés entre nosotros

INDICE

Introducción	1
CAPITULO I	
El Régimen Dual de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento en el papel de intermediación o Contratación de las Empresas de Trabajo Temporal	5
CAPITULO II	
El contrato de provisión de Trabajadores Temporales Importancia. Procedencia y Extinción del Mismo	26
CAPITULO III	
Obligaciones y Derechos de los Trabajadores Temporales en las Empresas Usuarias	38

CAPITULO IV	
Las Empresas de Trabajo Temporal y la gestión de Recursos Humanos en las empresas usuarias	71
CAPITULO V	
Consideraciones Económicas - Laborales y Sociales Sobre los Trabajadores Temporales	77
CAPITULO VI	
Las Empresas de Trabajo Temporal en la Comunidad Económica Europea	102

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"

DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO

AREA DE DERECHO

ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. COMPETITIVIDAD Y
EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL VENEZOLANO.**

Autor: Abg. Lucía Tufano

Tutor: Abg. César Augusto Carballo

Fecha: 2.002

RESUMEN

El presente trabajo se refiere a las Empresas de Trabajo Temporal y el régimen jurídico por el que están amparadas. Se hace una breve comparación entre contratista e intermediario descartando la idea de que las Empresas de trabajo temporal son intermediarias y que en realidad se asemejan a un contratista, como verdaderos patronos que son. Así mismo se enumeran cada uno de los derechos y obligaciones que el trabajador temporal tiene frente a las empresas usuarias, así como las relaciones del trabajador temporal con las empresas usuarias y con sus patronos que son las Empresas de Trabajo Temporal. Se hace un análisis minucioso del trabajo temporal en Europa, junto a Japón y Estados Unidos, estableciendo el régimen que rige en cada uno de estos países así como se establece la importancia de este tipo de empresa en la Unión Europea y su evolución y aporte al empleo en este siglo. Así mismo se analiza el ámbito de Recursos Humanos con relación al trato que merecen los trabajadores temporales en las empresas usuarias. Se establece la importancia del contrato de provisión o de puesta a disposición en la relación triangular de trabajo entre la empresa cliente, la Empresas de Trabajo Temporal y el trabajador temporal, así como que la extinción del contrato de provisión de trabajadores acarrea la extinción del contrato de trabajo temporal. Finalmente se consideran algunas pautas económicas sociales sobre las empresas de trabajo temporal y los trabajadores temporales, en el ámbito de realzar la importancia de este tipo de empresas para las economías de los países, así como del aporte social a la generación de empleo que tienen las empresas de trabajo temporal

Descriptores: Empresas de Trabajo Temporal. Contrato de Provisión. Intermediario. Contratista. Contrato de trabajo temporal.

INTRODUCCION

El tamaño de crecimiento de las formas flexibles de trabajo en las últimas décadas sugiere que se han producido cambios en el comportamiento del mercado de trabajo. Según MAYAL Y NELSON (1.982: p.2) las principales transformaciones son:

1. Cambios en los mecanismos utilizados por los empleadores para cubrir a corto plazo sus necesidades laborales para tareas temporales.
2. Cambios en las preferencias laborales de una parte importante de la fuerza laboral.
3. Cambios en el papel desempeñado por los sindicatos, estado e intermediarios en el mercado de trabajo.
4. Cambios en las rutas de entrada y salida al mundo del trabajo.

Todas estas alteraciones han supuesto la aparición de un nuevo escenario en las relaciones laborales, en el cual, a las empresas se les permite el uso de una serie de instrumentos, como la utilización de trabajadores a tiempo parcial, temporales, etc., que pretenden flexibilizar el mercado laboral con el objetivo de reducir las altas tasas de desempleo, en la mayoría de los países de nuestro entorno económico.

La posibilidad abierta a las empresas de utilizar nuevos mecanismos para una gestión más eficiente de su mano de obra, en especial el uso de trabajadores temporales, y el rápido crecimiento experimentado por algunos sectores económicos de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) es lo que en un primer momento despertó interés por esta forma de empleo.

A todo lo anterior, añadimos la escasez de estudios sobre trabajo temporal desde la perspectiva gerencial, ya que, por lo general han sido enfocados desde el punto de vista jurídico y/o en el ámbito macro económico. Por lo tanto, la problemática que plantea la utilización de los servicios de ETT para la gestión empresarial y más concretamente para la gestión de recursos humanos no ha sido abordada con la suficiente profundidad. Incluso la literatura que hace un tratamiento conjunto de la legislación y los aspectos económicos se encuentra desfasada por los cambios producidos en los últimos años y por la necesidad de profundizar en las relaciones económicas implicadas en la actividad desarrollada por las ETT.

Pasando al ámbito nacional, y siendo consecuente con los cambios que vienen sucediendo en los mercados económicos, se trata de buscar una herramienta que compagine y enlace de una manera armoniosa estos cambios socio económico con un ordenamiento jurídico que enmarque claramente todos estos cambios que significan la realidad del país actual.

Venezuela, en aras de entrar en el entorno actual del cambio de las relaciones laborales, dictadas por un entorno económico, que si bien tiene sus propios matices, es de alguna manera parecido o consecuencia de muchos otros modelos internacionales, se ha dedicado a la búsqueda afanosa de una reordenación de los mercados de trabajo que posibilite al mismo tiempo, la flexibilidad en la organización del trabajo y de la empresa, valor que parece ahora ya instalado en la contemporánea cultura industrial y la estabilidad en el empleo, de conformidad con el valor de la seguridad al que no se quiere renunciar, las Empresas de Trabajo Temporal, se encuentran hoy en el ojo del huracán de las nuevas oleadas de reformas legales. El legislador nacional, y también en un futuro muy próximo el legislador comunitario, abren un nuevo panorama sobre el trabajo de duración determinada, que parece pretender completar la trilogía de reformas de las denominadas formas de trabajo atípico y/o precario, una vez realizada la reordenación de la contratación temporal en 1.999.

En efecto, si bien por razones diferentes, por tanto con opciones de política jurídica no estrictamente coincidentes, las Empresas de Trabajo Temporal, cuya forma singular de organizar la prestación de la actividad de servicios profesionales por cuenta ajena se encuentra hoy entre las más recurrentes vías de Exteriorización del factor trabajo, se han visto significativamente afectadas por una amplia y heterogénea gama de normas, incluidas las judiciales, desde finales de 1.998. Sin embargo esto no ha sido traba para que el legislador venezolano, incursionara por primera vez en esta figura en

1.99 a través del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, y aunque lleve poco tiempo en Venezuela sin embargo, el marco jurídico del mundo las ampara, las refuerza, las modifica y las actualiza y adecua al nuevo mundo cambiante de las relaciones laborales.

A continuación presentaremos un panorama más amplio de las Empresas de Trabajo Temporal, visto desde el punto de vista jurídico, económico y de recursos humanos, para plantear los avances y las carencias de este nuevo medio de contratación y de flexibilización de las relaciones de trabajo, en el cual Venezuela ha sido protagonista desde hace más de dos años.

Con el presente trabajo se pretende contribuir a un mayor y actualizado conocimiento sobre el trabajo temporal, incluyendo no sólo los aspectos jurídicos y económicos sino también del entorno social y recursos humanos.

CAPITULO I

REGIMEN DUAL DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO EN EL PAPEL DE INTERMEDIACION O CONTRATACION DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En el ámbito mundial, no siendo Venezuela la excepción, se ha desarrollado un nuevo tipo de Organización o Empresa, teniendo sus orígenes en el término o extinción de la II Guerra Mundial hacia principios de los años 50, con el único propósito de desarrollar la economía de los deprimidos países Europeos, víctimas de las consecuencias que trae toda guerra.

En este orden de ideas nacen lo que comúnmente son denominadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT) cuyo objeto consiste en colocar a la disposición de un tercero beneficiario, trabajadores por ella contratados, con carácter temporal, tal y como lo señala el artículo 23 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, propiciadas muchas veces por la legislación nacional como mecanismo de controvertida eficacia, para enfrentar el desempleo.

Para comenzar estos capítulos es importante señalar que la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) no prevé expresamente el régimen jurídico de las

empresas de trabajo temporal, sino que, en términos generales, sólo admite dos categorías de sujetos cuya relación jurídica con el patrono o empleador es considerada relevante (toda vez que pudiere comprometer su responsabilidad solidaria o agravar su responsabilidad patronal); estos son, el intermediario (art. 54) y el contratista (art.55).

En efecto, en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, además del patrono y del trabajador, la LOT contempla el régimen de los contratistas e intermediarios en los términos siguientes:

Se entiende por intermediario - consagra el art. 54 LOT - 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 para el patrono beneficiario.

Como se desprende de la norma transcrita, el intermediario es un mandatario del patrono o empleador - aunque con ausencia de técnica se le atribuya el status de patrono, compartido éste con el beneficiario de la obra o servicio, lo cual coloca al trabajador en el absurdo de una relación jurídica de subordinación o dependencia frente a dos personas distintas -, que actúa en nombre, beneficio y por cuenta de éste y se dedica a la

contratación de personal al efecto de ejecutar una obra o prestar un servicio. En este supuesto, la consecuencia fundamental desde el punto de vista jurídico es la *responsabilidad patronal* del beneficiario de la obra o servicio, razón por la cual los trabajadores contratados a través de intermediarios gozarán de las mismas condiciones laborales que les son reconocidos a los trabajadores (directos) del beneficiario.

Por su parte, el contratista no compromete (por regla general) la responsabilidad del beneficiario de la obra o servicio. Excepcionalmente, éste pudiere resultar solidariamente responsable de las obligaciones patronales que el contratista hubiere asumido frente a sus trabajadores, esto es, cuando la obra ejecutada o el servicio prestado fueren *inherente o conexo* con el objeto jurídico del beneficiario.

En este sentido, el artículo 55 de la LOT establece que el contratista, ejecuta obras o servicios con sus propios elementos y que no compromete la responsabilidad solidaria del beneficiario, no así, cuando la obra o prestación del servicio sea inherente o conexas con la actividad del beneficiario.

De esta manera puede sostenerse, que el contratista, a diferencia del intermediario, actúa por cuenta propia, es decir, es él quien asume "la responsabilidad económica del negocio", "la titularidad del lucro o de la pérdida de la empresa" y, adicionalmente, quien actúa con plena

independencia frente al beneficiario de la obra o servicio pues ejecuta su labor con sus propios elementos técnicos, instrumentos de trabajo y personal.

Eventualmente, la intervención del contratista en el ámbito de una empresa o unidad productiva pudiere comprometer la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra o servicio, en tanto ésta fuere *inherente o conexas* con el objeto jurídico de aquél. Así, el artículo 56 de la LOT en concordancia con el 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) disponen que se entiende por *inherente* la obra o servicio que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante o beneficiario, siempre que constituya de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto (art. 22 RLOT). De igual modo, los referidos artículos disponen que se entiende *por conexas* la obra o servicio que está en relación íntima y se produce con ocasión de la actividad a que se dedica el contratante o beneficiario, siempre que -igualmente- la actividad - en sí - desplegada por el contratista revistiere carácter permanente.

En la reforma a la Ley del Trabajo del 3 de noviembre de 1.947, se consagró que los trabajadores de contratistas que ejecutaren obras o servicios inherentes o conexos a las actividades propias de las empresas mineras o de hidrocarburos gozarían de las mismas condiciones de trabajo

que le son propias a los trabajadores de esta empresa. En otros términos la inherencia o la conexidad en el ámbito de las actividades de la minería e hidrocarburos no solo comprometía la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra o servicio sino que, además, imponía al contratista extender a sus trabajadores el régimen laboral observado en el ámbito de la empresa dirigida por el beneficiario de la obra o servicio. Dicha igualdad fue suprimida en el texto de la LOT del 90 y se conserva sólo por imperativo de la convención colectiva.

Como resulta evidente, las presunciones indicadas facilitan la prueba a quien alegue la responsabilidad solidaria del beneficiario de una obra o servicio - ejecutada a través de contratista - toda vez que, demostrado el hecho que fundamenta la presunción (fuente principal de lucro o ejecución de actividades propias del sector minero o de los hidrocarburos), el juzgador deberá inferir que el servicio o la obra ejecutada por el contratista es inherente o conexas con las actividades propias del beneficiario. Este, sin embargo, podrá desvirtuar la presunción - pues ostentan, como se apuntó, carácter *juris tantum* - aportando elementos de juicio que enerven dicha vinculación.

A modo de síntesis cabe reiterar que en la esfera de la LOT sólo dos categorías de sujetos - además del trabajador- se estiman relevantes con ocasión de la relación contractual que los vincula al patrono o empleador; estos son, el intermediario (art.54) y el contratista (art.55). En consecuencia

las Empresas de Trabajo temporal - en el marco del régimen dual descrito - sólo pueden ser concebidas como intermediarias o como contratistas, lo que de alguna manera resolvió el reglamentista cuando en el artículo 24 en su Parágrafo único estableció que las Empresas de Trabajo Temporal no son intermediarios y por ende pueden ser catalogadas bien como contratistas o bien como patronos.

A pesar de lo anterior, y descartado el carácter de no intermediario de las ETT, es importante señalar que el artículo 94 de la Constitución de 1.999 estableció de forma un poco confusa, a nuestro modo de ver, ya que lo mencionó en el mismo artículo de seguida de la Responsabilidad de los patronos y contratistas, que ...”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.”

Esto podría prestarse a la interpretación de que se asoma y se deja en evidencia la duda que puede presentarse frente a la responsabilidad patronal que pudiera tener un patrono o patrona,, que en caso de simulación o fraude, evada las obligaciones laborales. Si esto lo concatenamos con que las ETT son una figura relativamente nueva, puede interpretarse que las ETT pudieren incurrir en un caso de simulación o fraude en sus contratos de trabajo, para evadir las obligaciones de la legislación laboral. Es por ello que creemos conveniente que se regulen las

ETT de forma mucho más amplia y explícita, y se inserten en la Ley Orgánica del Trabajo y no en su Reglamento, relevándolas a un estatus jurídico inferior a la Ley.

Es por ello que creemos conveniente, que cuando se presente la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, que se ha puesto en el tapete del Ministerio del Trabajo desde hace algún tiempo, se tome en cuenta esta sugerencia y se suprima el régimen de las ETT del Reglamento y se inserte en la Ley Orgánica del Trabajo, de una forma más amplia y más explicativa de la aplicación del régimen de las ETT, como por ejemplo, lo es el caso de aclarar y dejar sentado el tiempo máximo de duración de los contratos de trabajo a través de una ETT, para aclarar el panorama acerca del tiempo de utilización de los servicios de un trabajador temporal contratado a través de una ETT.

Así mismo, el hecho de que esté en cabeza del Ministerio del Trabajo, como órgano administrativo, encargado de vigilar el estricto apego a las formalidades que debe cumplir una ETT, es un hecho importante el que este organismo debe cumplir con estricto apego a sus funciones, el de vigilar y controlar que realmente se cumpla con todos los requisitos que el Reglamento y la Ley exige en materia laboral, para que la ETT no se distraiga de su cometido y pueda incurrir en simulación o fraude de Ley, y violar la constitución y las leyes en materia laboral.

Para ello el propio Reglamento le impone a las ETT una serie de requisitos que deben ser cumplidos a cabalidad para que puedan ser reconocidas como ETT y puedan obtener la debida autorización por parte del Ministerio del Trabajo para que puedan funcionar. Así mismo el Reglamento establece también en cuales supuestos puede una ETT ceder trabajadores temporales a la subordinación de un cliente beneficiario, si no se cumplen algunos de estos dos requisitos no estaríamos en presencia de una empresa de trabajo temporal ni en presencia de un contrato de trabajo temporal bajo un régimen especial establecido en el Reglamento. A continuación analizaremos este régimen especial que debe ser cumplido por la ETT para no incurrir en fraude o simulación de la legislación laboral. .

1.1. ESTATUS LABORAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) sólo las empresas de trabajo temporal (ETT) que cumplan ciertos requisitos exigidos por el propio reglamento pueden contratar personal y ponerlo a disposición de un tercero sin comprometer la responsabilidad de éste último. El suministro del personal temporal, además, sólo puede contratarse válidamente para ciertos asuntos muy específicos, como son: a) la realización de una obra o prestación de un servicio de duración limitada, b)

la atención de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no exceda de tres (03) meses, y c) la sustitución de trabajadores cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. En todos estos casos las ETT no se considerarán como intermediarios, serán el único patrono del personal que contraten y no comprometerán la responsabilidad del ente que requiera su servicio.

En el derecho laboral venezolano existe regulación específica para las ETT, contenida en el reciente RLOT, que fue publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1.999. No existe en la Ley Orgánica del Trabajo o en algún otro instrumento anterior al RLOT, referencia particular y directa a las ETT, a pesar en que en la Ley Orgánica del Trabajo se atiende a las figuras del patrono, el intermediario y del contratista.

El artículo 24 del RLOT establece que para su funcionamiento las ETT deben solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo y cumplir además los siguientes requisitos:

- a) Dedicarse exclusivamente a la actividad de suministro de personal temporal,
- b) Disponer de una estructura organizativa y capacidad financiera que le permita cumplir con sus obligaciones patronales,
- c) Incluir en su denominación los términos “empresa de trabajo temporal”
y,

d) Otorgar fianza o constituir depósito bancario, a satisfacción del Ministerio del Trabajo, por una cantidad equivalente a doce (12) salarios mínimos por cada trabajador que utilice¹.

Los requisitos que el RLOT impone a las ETT son de estricto cumplimiento. De esta manera, se puede sostener que aquellas empresas que no reúnan dichos requisitos no pueden funcionar válidamente como ETT en Venezuela, ni tampoco brindar a sus clientes las garantías y ventajas que para esta figura se reconocen en el RLOT:

De hecho, en criterio del abogado Manuel Díaz Mujica (1.999,7) sostiene que el régimen permisivo y flexible que el RLOT adopta con relación a la utilización de las ETT, se basa fundamentalmente en el cumplimiento de estos requisitos mínimos previstos en el artículo 24 del RLOT, que como en el caso de la solvencia económica y la fianza o depósito bancario, procuran garantizar a los trabajadores contratados por las ETT la satisfacción de sus derechos laborales.

1.- Casos en los cuales se pueden contratar los servicios de las ETT

Las ETT tiene por objeto suministrar personal temporal y no permanente, por ello solo se admite su utilización en circunstancia muy especiales que justifiquen el empleo de mano de obra transitoria. Los casos en los cuales

se admitir la contratación de las ETT están contenidos en el artículo 26 del RLOT y son los siguientes:

- a) Para la realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución aunque limitada en el tiempo fuera en principio de duración incierta,
- b) Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no exceda de tres (03) meses y,
- c) Para sustituir a trabajadores cuyas relaciones de trabajo se encuentren suspendidas. En este supuesto el RLOT agrega que no será admisible dicha contratación cuando se pretenda sustituir a trabajadores que estén ejerciendo su derecho a la huelga.

Finalmente el RLOT establece que para los supuestos “a” y “b” anteriormente mencionados, y puede ser extensivo también al literal “c”, que no es admisible la contratación de las ETT en caso de labores que entrañen graves riesgos para la vida o salud del trabajador. Quizá esta limitación obedezca a que para prestar tales labores se requiere un conocimiento especializado y cierta experiencia, que no son fáciles de conseguir en un trabajador temporal, además de que en estos casos hay mayores riesgos de accidentes y no es conveniente exponer a la ETT a contingencia económica que quizás no esté preparada para enfrentar.

¹ El monto de la fianza o el depósito será revisado cada tres (03) meses, con base en el promedio de los

Como se puede apreciar de la relación anterior, los servicios de las ETT sólo pueden solicitarse y utilizarse en casos muy específicos. Todos estos casos tiene como denominador común la temporalidad, de manera que no podrían utilizar los servicios de la ETT para suministrar personal permanente. Tampoco podrían las ETT suministrar personal permanente a sus clientes por la dedicación exclusiva al suministro del personal temporal que les exige el literal “a” del artículo 24 del RLOT, antes mencionado.

La temporalidad a la que hemos hecho referencia tiene diferentes matices dependiendo del supuesto para el cual se contrata a las ETT. Así cuando, el personal temporal es requerido para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (supuestos previstos en el literal “b” del artículo 26 del RLOT), su utilización no puede exceder de tres (03) meses. Estos casos son los que se presentan típicamente en el sector comercial o industrial en ciertas épocas del año en que enfrentan una mayor demanda de sus productos, cuando en tiempo de cosecha existe la necesidad de procesar grandes cantidades de insumos agrícola, o cuando las empresas deben ponerse al día en labores de levantamiento de inventarios y mantenimiento mayor de las instalaciones. Incluso puede apelarse a este literal en aquellos caos en que el mercado exige un esfuerzo puntual de promoción o mercadeo intenso, por un período breve.

En el supuesto previsto en el literal “c”, relativo a la sustitución de trabajadores cuya relación laboral se encuentre legalmente suspendida², la temporalidad viene dada por el propio plazo de suspensión, y el contrato debe cesar cuando el trabajador titular se reintegra a sus funciones. En estos casos la lógica impone que si el tiempo de suspensión se prolonga más allá de lo inicialmente previsto, también es posible prolongar por ese mismo tiempo el manteniendo del personal temporal.

Finalmente el supuesto previsto en el literal “a” del artículo 26 del RLOT, relativo a la realización de una obra o prestación de un servicio de ejecución limitada en el tiempo pero en principio de duración incierta, es sin duda el más amplio. En estos casos la temporalidad depende de la obra o del servicio de que se trata, de las condiciones del mercado y de la obtención de los resultados perseguidos por la empresa que contrata a la ETT, y no está limitada a un plazo previamente determinado.

Este supuesto aplicaría a casos en los cuales una empresa necesite realizar una obra específica o implementar un determinado servicio, como la ampliación de la planta industrial, la realización de encuestas entre el público consumidor o la implementación de un servicio de atención de

² El artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo establece las siguientes causas de suspensión de la relación de trabajo:...”a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aún cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente; b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período equivalente al establecido en el literal a) de este artículo; c) El servicio militar obligatorio; d) El descanso pre y post natal; e) El conflicto Colectivo...f) La detención preventiva...; g) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios...y h) casos fortuitos o de fuerza mayor...”

reclamos de clientes por ciertos lotes de productos que resultaron defectuosos.

2.- Responsabilidad de las ETT y del cliente que con ella contrata

El artículo 25 del RLOT establece que la ETT, en su condición de patrono del personal que contrate, tendrá a su cargo las obligaciones que respecto de dicho personal se deriven de las leyes o reglamentos. Esto significa que será responsabilidad de las ETT el pago de los salarios, vacaciones, utilidades, prestaciones sociales y demás beneficios laborales que correspondan a los trabajadores por ellas contratados, y que además serán responsables de la inscripción de dichos trabajadores en la seguridad social y del pago de las cotizaciones debidas por cuenta de dicho personal a organismos tales como el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y bajo el sistema vigente en materia de política habitacional.

Por otra parte, el párrafo único del artículo 24 del RLOT establece que las ETT no se considerarán como intermediarios, en los términos del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo, siempre que cumplan con las exigencias impuestas por el RLOT.

El artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo define como intermediario a la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de

uno o más trabajadores. El mismo artículo dispone que el intermediario es responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se deriven de la ley y de los contratos, y que el beneficiario es solidariamente responsable con el intermediario cuando él lo hubiere autorizado expresamente o recibiere la obra ejecutada.

Finalmente, el artículo agrega que los trabajadores contratados por intermediarios deben disfrutar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

Antes de la entrada en vigencia del RLOT, el principal riesgo que asumían las empresas que contrataban personal temporal a través de terceras personas es que se entendiera que esas terceras personas que suministraban el personal fueran intermediarios, y que en consecuencia el beneficiario resultara solidariamente responsable por los derechos de los trabajadores contratados por los terceros, y que tales trabajadores disfrutasen de las mismas condiciones y beneficios que los trabajadores contratados directamente por el beneficiario.

Con el RLOT se elimina el riesgo anteriormente descrito, ya que él expresamente establece que las ETT no son intermediarios en la medida en que den cumplimiento a las disposiciones del propio RLOT sobre las

ETT³. Al no ser intermediarios las ETT no comprometen la responsabilidad laboral del cliente que contrate sus servicios, de modo que el cliente no tiene que preocuparse por el pago de las obligaciones laborales o contribuciones sociales, ya que ello es exclusiva responsabilidad de las ETT. Estas se entienden como único patrono del personal que contraten.

El tratamiento que el RLOT le da a las ETT, al restarles el carácter de intermediarios, podría ser eventualmente impugnado por algún interesado alegando que se trata de una extralimitación reglamentaria. Como es sabido, los reglamentos desarrollan las leyes pero no pueden contrariarlas en su espíritu, propósito y razón. La Ley Orgánica del Trabajo no contiene disposiciones específicas sobre las ETT pero define a los intermediarios y establece el régimen de responsabilidad solidaria y de extensión de beneficios, para el cual no existe excepción alguna. Se podría argumentar entonces que las ETT encuadran en la definición legal de intermediarios y que el RLOT no puede sustraerlas del régimen general que es aplicable a los intermediarios bajo la Ley Orgánica del Trabajo.

En defensa de la posición reglamentaria, sin embargo, se podría argumentar que el RLOT no se extralimitó sino que por el contrario llenó un vacío legal al incluir a las ETT como una categoría intermedia entre el contratista organizado y el intermediario strictu sensu.

³ Dentro de estas disposiciones nos parecen de capital importancia las que regulan los requisitos de

En este sentido, puede sostenerse que las ETT no son intermediarios típicos, a los que la legislación laboral se vio forzada a regular porque carecían de organización, en muchos casos también de solvencia económica, y solían desaparecer en cualquier momento sin honrar sus compromisos laborales, sino que se trata de personas jurídicas debidamente constituidas, con una organización propia, especializada, adecuada solvencia económica que el Estado garantiza a través de las autoridades administrativas encargadas de su control y fiscalización, y que tienen por objeto una función muy puntual que es la de suministrar personal temporal en situaciones muy específicas. Las ETT tampoco encuadran perfectamente en la categoría de contratistas, en la forma en que éstos son definidos en la Ley Orgánica del Trabajo⁴ porque aunque las ETT cuentan con su propia organización y recursos sólo aportan el personal a la empresa beneficiaria y no incorporan otros elementos materiales ni realizan obras o servicios para un cliente; antes por el contrario son los propios clientes de las ETT los que realizan la obra o el servicio que requieren, utilizando para ello el personal suministrado por la ETT (sobre el cual ejercen poder de dirección), y sus propios equipos, insumos, instalaciones y demás elementos materiales.

funcionamiento de las ETT y los supuestos de procedencia del suministro del personal temporal.

⁴ La Ley Orgánica del Trabajo define al contratista en su artículo 55 como la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos

Por no ser considerados intermediarios, las ETT no están obligadas a aplicar a sus trabajadores los mismos beneficios de que disfrutaban los trabajadores de sus clientes. Por el contrario, las ETT quedan en libertad de negociar directamente con su personal las respectivas condiciones de trabajo, respetando las garantías mínimas previstas en la legislación laboral venezolana y aquellos contratos y normas que por circunstancias especiales pudieran serles aplicables.

Finalmente es muy importante tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos exigidos por el RLOT en materia de ETT, ya que, de eso depende que éstas no se consideren como intermediarios y que no comprometan la responsabilidad solidaria del beneficiario.

Así la contratación de personal temporal hecha a través de un ente que no cumpla los requisitos exigidos por el RLOT para funcionar como ETT, y la contratación de personal (incluso a través de ETT debidamente autorizadas) en supuestos diferentes a los previstos en el artículo 26 del RLOT, exponen al beneficiario al riesgo de ser considerado solidariamente responsable frente a los trabajadores temporales y de tener que reconocerles los mismos beneficios laborales aplicables a su propio personal.

La temporalidad que distingue a la relación que el cliente beneficiario mantiene con la ETT también se encuentra presente, lógicamente, en la

relación que une a la ETT con la mayoría de sus trabajadores. Al punto que el artículo 28 del RLOT establece que la terminación del contrato de provisión de trabajadores, o también denominado contrato de puesta a disposición por muchos países, incluyendo y con mayor aceptación fonética en España, al que nos referiremos en capítulos posteriores de este trabajo, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa de empleo temporal con los respectivos trabajadores, salvo que éstos se hubieren vinculado con la ETT por una relación a tiempo indeterminado⁵.

Cuando se extingue en la forma ordinaria prevista por las partes el vínculo que une a la ETT con su cliente, o se satisface la necesidad requerida con la contratación, termina de manera natural la relación que une a la ETT con su trabajador temporal y no son procedentes las indemnizaciones propias de los despidos, ya que, se trata de relaciones temporales que concluyen de la manera que se hacía anticipado. En cambio, cuando la relación que une al trabajador temporal con la ETT finaliza antes de la época prevista por decisión unilateral e injustificada de la ETT o de su cliente, existe el riesgo de que el trabajador temporal pueda exigir la aplicación del artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo y reclamar el pago de los salarios que se hubieren causado a su favor hasta la fecha esperada de terminación, ya que, la conclusión anticipada le causa obvios perjuicios⁶.

⁵ Obviamente las ETT también emplean personal permanente, generalmente asignado a labores administrativas de organización y manejo de las propias ETT, respecto de cuyo personal las ETT también tienen el carácter de patrono.

⁶ El artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo siguiente: Artículo 110: En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajadorantes de la conclusión de la obra o vencimiento del término, el patrono deberá pagarle....una indemnización

El trabajador podría argumentar a estos fines que su asignación era temporal, que estaba circunscrita a una determinada obra o a un tiempo específico, y que fue despedido de manera anticipada e injustificada.

Aunque existen argumentos para sostener que los trabajadores temporales no deben gozar del beneficio de estabilidad previsto en los artículos 112 y siguiente de la Ley Orgánica del Trabajo⁷, un tribunal del trabajo podría considerar que éste si le es aplicable en atención a la propia letra del artículo 112, ya comentada, y a la regla contenida en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual establece que cuando hubiere dudas en la interpretación de una determinada norma se aplicará la interpretación que sea más favorable al trabajador.

Finalmente, en aquellos casos excepcionales en que exista un alto riesgo de reclamos por la aplicación del artículo 110 antes citado, y este riesgo represente un costo demasiado elevado por la duración de labor o del servicio, la ETT podría contratar a los trabajadores mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado y despedirlos injustificadamente al terminar la necesidad de que ellos exista. De esta manera sólo cabría el pago de la indemnización por despido injustificado y la indemnización

de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengará hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término...”

⁷ Entre estos argumentos cabría citar que el artículo 112 limita el beneficio de estabilidad a los trabajadores permanentes, y que los trabajadores contratados por las ETT no encuadran en la definición de trabajadores permanentes (definición que incorpora el artículo 113 de la Ley Orgánica del Trabajo), sino en la categoría de trabajadores eventuales u ocasionales que define el artículo 115 ejusdem.

sustitutiva el preaviso, que son fáciles de cuantificar. Lo inconvenientes de esta opción son, sin embargo, que algún trabajador temporal adquiera inamovilidad y en consecuencia se dificulte su despido (especialmente en los casos de fuero maternal), o que el número de trabajadores que en un momento dado deban despedirse coloque a la ETT en un supuesto de despido masivo⁸, todo lo cual tendría que ser evaluado antes de implementar esta opción.

A pesar del régimen dual previsto en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y de los inconvenientes que pudieren presentarse frente a un litigio por estabilidad de estos trabajadores temporales que hemos expuesto en líneas anteriores, cabe todavía la posibilidad de encuadrar a las ETT en uno de los dos estatus atribuidos a los terceros que se vinculen contractualmente al patrono, las ETT ostentan la condición de contratista ex artículo 55 de la LOT en concordancia con el artículo 24 y 25 del RLOT.

En este sentido, el artículo 55 de la LOT dispone que “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”. De seguidas, el artículo transcrito contempla la excepción al principio general sentado, esto es, el supuesto

⁸ El artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo establece que el despido se considera masivo cuando afecta a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a

bajo cuya virtualidad la ejecución de una obra o prestación de un servicio es susceptible de comprometer la responsabilidad (solidaria) del beneficiario: “No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio”.⁹

De esta manera puede sostenerse, que el contratista, a diferencia del intermediario, actúa por cuenta propia, es decir, es él quien asume “la responsabilidad económica del negocio”, “la titularidad del lucro o de la pérdida de la empresa” y, adicionalmente, quien actúa con plena independencia frente al beneficiario de la obra o servicio pues ejecuta su labor con sus propios elementos técnicos, instrumentos de trabajo y personal¹⁰.

Eventualmente, la intervención del contratista en el ámbito de una empresa o unidad productiva pudiere comprometer la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra o servicio en tanto ésta fuere inherente o conexas con el objeto jurídico de aquél. Así, el artículo 56 de la LOT en concordancia con el 22 del RLOT, disponen que se entiende por inherente la obra o servicio que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante o beneficiario, siempre que constituya de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado

diez trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (03) meses, o aun mayor si la circunstancias le dieren carácter crítico.

⁹ Carballo, César. (2.000). *Derecho Laboral Venezolano*. UCAB. Pág. 151

por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto (art. 22 RLOT). De igual modo, los referidos artículos disponen que se entiende por conexas la obra o servicio que está en relación íntima y se produce con ocasión de la actividad a que se dedica el contratante o beneficiario, siempre que, igualmente, la actividad en sí desplegada por el contratista revistiere carácter permanente.

Finalmente la LOT prevé una doble presunción, ambas *juris tantum*, y por ende, susceptibles de prueba en contrario, de inherencia o conexidad:

- a) Respecto de las obras o servicios ejecutados por contratista para empresas mineras y de hidrocarburos (art. 56, *in fine* LOT).
- b) En el supuesto que el contratista realice habitualmente obras o servicios para un patrono o empleador en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro (art. 57 *eiusdem*).

Como resulta evidente, las presunciones indicadas facilitan la prueba a quien alegue la responsabilidad solidaria del beneficiario de una obra o servicio, ejecutada a través de contratista, toda vez que, demostrado el hecho fundamenta la presunción (fuente principal de lucro o ejecución de actividades propias del sector minero o de los hidrocarburos), el juzgador deberá inferir que el servicio o la obra ejecutada por el contratista es inherente o conexas con las actividades propias del beneficiario. Este, sin embargo, podrá desvirtuar la presunción pues ostentan como se apuntó,

¹⁰ *Ibid.* Pág. 152

carácter *juris tantum*, aportando elementos de juicio que enerven dicha vinculación.¹¹

A modo de síntesis cabe reiterar que en la esfera de la LOT sólo dos categorías de sujetos además del trabajador, se estiman relevantes con ocasión de la relación contractual que los vincula al patrono o empleador; estos son, el intermediario (art. 54) y el contratista (art. 55). En consecuencia las ETT en el marco del régimen dual descrito, solo pueden ser concebidas como intermediarias o como contratistas.

Así como, antes expusimos que hay una diferencia muy sutil para no catalogar a las ETT como contratista, y una fina línea divisoria para tampoco ser catalogadas como intermediarios, traemos nuevamente la opinión de expertos abogados, en materia de derecho del trabajo, que nos exponen su punto de vista.

Entre ellos mencionamos al abogado César Carballo (2.000, 154) que enfoca la diferencia y semejanzas entre lo que la LOT nos presenta como patronos frente a un tercero. Se desprende de su obra, que el contenido de los artículos 54 y 55 de la LOT plasman diferencias y semejanzas, relevantes en la esfera del derecho del trabajo, que exhiben el intermediario y el contratista: Ambos (personas naturales o jurídicas) contratan y supervisan trabajadores para la ejecución de obras o prestación

de servicios en beneficio de un tercero (persona natural o jurídica) quien a su vez ostenta el estatus de patrono o empleador en el ámbito de la unidad productiva sometida a su dirección organización y disciplina.

La tesis expuesta por este autor, supone reconocer en las ETT aquellos caracteres esenciales del contratista que fueron destacados en las líneas que anteceden. Prestar con sus propios elementos (es decir, a través de una unidad productiva que dirigen, ordenan y disciplinan) en nombre y por cuenta propia un servicio en beneficio de un tercero (patrono contratante).

De otra parte, las ETT ejecutan sus actividades con sus propios elementos, esto es, mediante una empresa o unidad productiva sometida a su dirección.

A pesar de lo expuesto debe admitirse que la “inserción” en una empresa o unidad productiva (a cargo del beneficiario) de trabajadores ajenos a ella (bajo dependencia de la ETT) supone que éstos están obligados a observar, mientras presten sus servicios en dicho ámbito espacial, al régimen normativo imperante en dicha empresa (reglamentos internos, órdenes o normas generales): horario de trabajo, condiciones de higiene y seguridad industrial, conductas prohibidas en el seno de la empresa, etc. ¹², y que sigue existiendo una fina línea divisoria para que puedan ser catalogadas totalmente como contratista, por lo que compartimos la tesis

¹¹ Ibid., Pág 153

del reglamentista cuando expone que las ETT en cuanto observen el régimen que les impone el RLOT no pueden ser consideradas como intermediarios, por otro lado no pueden ser catalogadas totalmente como contratista por no llenar a plenitud y con total satisfacción los elementos de ésta última figura patronal, por lo que en nuestro criterio deben ser considerado como “una figura especial de patrono” que creó el reglamento con la inserción de las ETT en su texto, con sus propias obligaciones y cargas laborales, así como con el poder discrecional de contratar o despedir a sus trabajadores temporales, con la características especial de que las ETT “ceden” a sus trabajadores a terceros, creando lo que hoy día se ha llamado la “triangulación de la relación de trabajo”, cuyo marco conceptual está definido en el contrato de trabajo temporal firmado entre la ETT (patrono) y el trabajador temporal (trabajador) y el contrato de provisión de trabajadores, firmado entre la ETT (prestadora de un servicio) y la empresa beneficiaria (tercero que recibe un servicio).

En este orden de ideas el RLOT define el contrato de provisión de trabajadores, celebrado entre la ETT y el beneficiario, como aquel que tiene por objeto la cesión del trabajador (más no de las potestades inminentes al estatus patronal) para prestar servicios en beneficio y bajo el control del beneficiario (art. 27 RLOT). El control sobre el trabajador, a que se refiere la norma citada y que se atribuye al beneficiario, no puede significar más que la constatación o verificación de la efectiva prestación del servicio por

¹² Ibid., pág 156

parte de aquel, en los términos pautados o de aquellos que derivaren de la propia naturaleza de la actividad productiva desplegada.

Atentaría contra la lógica jurídica sostener que la ETT, en su condición de contratista ex artículo 55 LOT, exhibe el carácter de patrono o empleador frente a los trabajadores contratados para prestar servicios en beneficio de otro (el beneficiario), y, a la vez, pretender que este beneficiario del servicio pudiera, en la esfera de la empresa a su cargo, compartir aquel estatus y por ende, ejercer frente a los trabajadores poderes de dirección y disciplina que existen exclusivamente a quien ostenten frente a ellos la condición de patrono o empleador.

Es por ello que a continuación analizaremos el contrato de provisión de trabajadores previsto en el artículo 27 del RLOT, su importancia, procedencia y extinción del mismo, así como la causa por la cual es de especial importancia su existencia y firma entre los dos entes contratantes, en este caso la ETT y la empresa beneficiaria

CAPITULO II

CONTRATO DE PROVISIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES. IMPORTANCIA. PROCEDENCIA Y EXTINCIÓN DEL MISMO

Como ya se había señalado en el capítulo anterior la definición de este tipo de contrato, que de naturaleza civil o mercantil, el contrato de provisión de trabajadores (CPT) o de puesta a disposición (CPD), es el concertado entre dos entidades empresariales, a través del cual una de ellas, la empresa usuaria, recibe la prestación de un servicio de un trabajador ajeno, esto es, contratado y cedido por la ETT, agregando que: “El objeto de dicho contrato, es por tanto, traspasar la prestación de servicios, y al que la realiza, de una empresa a otra. Al producirse este intercambio de trabajador por un precio convenido, también se transfiere la nota de subordinación, la dependencia del trabajador será, a partir de tal momento y de forma alternativa o acumulativa, respecto de dos sujetos, tanto de la empresa usuaria como de la ETT”¹.

El CPT se encuentra regulado por todas las legislaciones referidas a las ETT, salvo las peculiaridades previstas en relación a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal. Se trata de un negocio jurídico sujeto a legislación específica principalmente en lo relativo a su

¹ Lefebvre, F. (1998). *Empresas de Trabajo Temporal. Dossier Práctico*. Francias Lefebvre. Pág 177

puestos, forma y condiciones de utilización, así como la duración del mismo. En lo no previsto en relación a estos y otros aspectos será de aplicación supletoria a legislación civil y mercantil. Es por ello necesario delimitar clara mente el alcance de la regulación laboral, que no se encuentran exentos de dificultades interpretativas.

En efecto, la naturaleza civil o mercantil de este pacto, concertado entre dos empresas, a sido, un argumento frecuentemente utilizado en casos de dudosos entendimiento de la norma. “Así los puntos más conflictivos, han estado, entre otros, con relación a algunos aspectos de las causas de contratación permitidas, por ejemplo sobre la exigencia o no de que la obra o servicio tenga autonomía propia, el papel de la norma colectiva y su incidencia sobre la regulación del CPT, y las peculiaridades de la duración de los CPT concertados por circunstancias eventuales, así como las repercusiones de su extinción anticipadas sobre los contratos de los trabajadores temporales cedidos”².

En la legislación de las ETT los elementos causales y temporales de los contratos temporales se reproducían de forma idéntica, la regulación de las ETT era más bien parca. Quedaban elementos no contemplados de importancia decisiva, cuya aplicación se considero, en general, excluida sobre la base de la naturaleza no laboral de CPT y la no-aplicación supletoria de las normas laborales. Es decir, en aquellos supuestos, donde

lo dispuesto en la legislación de las ETT requería un esfuerzo interpretativo la tendencia general se dirigía a mantener las peculiaridades del CPT sobre la base de su naturaleza no laboral. En definitiva, alejamiento de este tipo de contrato, respecto de las reglas y principios propios de contrato de trabajo temporal, y aproximación a la legislación civil o mercantil.

“El resultado suponía que a través de las ETT se abrían posibilidades de contratación temporal que no eran posibles acudiendo a la contratación directa por parte de la empresa usuaria. Es decir antes necesidades temporales las empresas podrían contratar directamente a trabajadores, sometiéndose a los requisitos causales y temporales de dicho precepto. O bien podrían acudir a una ETT y a través de un CPT obtener también la prestación laboral por un tiempo determinado, pero en este caso el elemento causal no revestía carácter tan estricto por un lado. Por otro lado, la duración de vínculo entre la empresa usuaria y la ETT podía llegar a tener importantes diferencias respecto al vínculo laboral”³.

Pues bien, sobre todos estos aspectos se han producido ciertas variaciones. Este es el caso del TSJ de España el cual en “sentencia del 04 de febrero de 1.999”⁴, marca un punto de inflexión que es posteriormente seguido por el legislador. Indica al respecto que el CPT no puede ser una

² Ibid, pág.178

³ Ibid, pág 179

⁴ Sentencia del TSJ de España, contra la empresa “Alta Gestión ETT C.A.” Año 1999

vía para alternar el régimen general de la contratación temporal. Con esta aseveración se pone en cuestión aquellas otras opiniones que incluso localizaba en el CPT el origen de un específico régimen jurídico del contrato laboral de carácter temporal, por su lado la ley, 29 de 1.999, confirma esta tesis al modificar artículos de la legislación de las ETT, en la forma en que lo ha hecho. En efecto en, lugar de desarrollar una legislación determinada ha procedido ha determinar una reivindicación en bloque. Se ha establecido, por tanto y con relación al elemento causal y temporal, una total coincidencia entre el régimen jurídico del CPT y el de la contratación temporal.

Supuestos y condiciones de celebración de los CPT.

La cesión de trabajadores entre empresas, y por tanto la celebración de un CPT se encuentra regulada de forma precisa, tanto en sentido positivo como negativo. En positivo pues se indica que solo cabe cuando concurren las mismas causas, en la misma condición y por igual tiempo, que se habilita legalmente la celebración de un contrato temporal. De forma negativa porque aunque pudieran darse las causas legalmente previstas, la protección de otros valores, principios o derechos determinan la exclusión de una cesión lícita, y la consiguiente prohibición de concertar un CPT.

Con relación a la causa que legitima la concertación de un CPT puede ser cualquiera de las previstas en el RLOT en su artículo 26. Esto significa que el CPT se pliega a los supuestos actualmente permitidos de este tipo de

contratación temporal, o los que en un futuro sean regulados si tal precepto estatutario fuese modificado.

En otras palabras la celebración de un CPT, no puede originar situaciones de contratación temporal que no serían posibles mediante la aplicación directa de aquél precepto estatutario. No parece viable ningún tipo de interpretación, sobre la base de la naturaleza no laboral del CPT, cuyo resultado llevase a interpretar flexiblemente las causas por las cuales se puede concertar. Es sabido que este CPT puede tener naturaleza civil o mercantil y que de forma supletoria no se le puede aplicar la normativa laboral. Pero con la nueva redacción de estos preceptos no se produce el recurso a la norma supletoria, sino que la ley trata de ser mandato directo imperativo e indisponible de la propia legislación de las ETT. Y el régimen jurídico del CPT será, en primer lugar, el marcado en normas específicas, y supletoriamente el ámbito civil o mercantil que se le pueda aplicar.

Con relación al elemento temporal, el CPT tendrá la misma duración que la prevista para la modalidad correspondiente de contratación temporal.

Un último aspecto a analizar es el relativo a la incidencia que pueda tener la negociación colectiva en la regulación de ciertos aspectos del CPT. A pesar de su régimen no laboral que pueda tener un CPT, se puede sostener sin embargo, que en las normas que lo pueden desarrollar podemos incluir los convenios colectivos, con las limitaciones que la propia

norma laboral determine. Es decir no estamos frente a una habilitación expresa según la cual los convenios colectivos entren a regular el régimen jurídico del CPT. No se amplía el ámbito de la negociación colectiva en este punto, pero las previsiones convencionales efectuadas para los contratos temporales integrarán el régimen jurídico del CPT. En definitiva cuando la legislación propia de las ETT permita a los convenios colectivos la regulación de aspectos conectados con los supuestos de contratación temporal o con la duración de tales contratos, dicha regulación será de aplicación a los CPT.

Pasando ya al ámbito nacional, nos encontramos que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) vigente, establece los supuestos de procedencia de las ETT, y las circunscribe solamente a tres causales posibles que presentaremos en detalle, por lo que es fácil inducir que el contrato de provisión de trabajadores debe estar íntimamente ligado, y basado en una de estas tres causales de procedencia, ya que, de lo contrario, carecería de fundamento jurídico la celebración de dicho contrato.

El RLOT en su artículo 26 no solo evoca los supuestos de contratación de una ETT, si no que también considera que son de aplicación en las mismas condiciones y con el cumplimiento de los mismos requisitos que si de una contratación directa se tratase. Parece por lo tanto aplicable al CPT la regulación estatutaria y reglamentaria prevista para la contratación

temporal, así como la interpretación doctrinaria y jurisprudencia que al respecto ha sido elaborada, en lo que hace referencia a la causalidad, sus condiciones y requisitos y a la duración temporal del mismo.

En efecto, uno de los aspectos en los que se introducen una peculiaridad es el relativo a la duración del CPT. Si bien la duración total será la prevista para la correspondiente modalidad contractual, no siempre se va a corresponder la duración de prestación efectiva de servicios con la duración del CPT. En relación a las necesidades de formación teórica y práctica del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, cuando tales necesidades sean constatadas por la ETT, parte del tiempo de duración del CPT, y también claro, del contrato de trabajo, será destinado a dicha formación. De producirse este supuesto, vigente el CPT, la empresa usuaria no recibiría la prestación de los servicios del trabajador en misión hasta la finalización de aquella formación. Tal formación, ha de ser en todo caso previa a la prestación del servicio, lo cual tendrá lugar normalmente al inicio de la puesta a disposición. No obstante pudieran darse una vez comenzada la prestación de los servicios, cambios en el tipo de trabajo, introducción de nueva maquinaria o tecnología o cualquier otro supuesto permitido por la normativa laboral, que requiera nueva formación en materia de prevención de riesgos laborales. En tales casos ha de entenderse vigente la obligación de facilitar tal formación, y ello con carácter previo a la continuación de los servicios.

Este periodo de formación no incrementa la duración total del CPT, ni por tanto la del contrato de trabajo temporal. Dicho de otra forma la duración total de tales contratos será superior a la de la efectiva prestación de servicios.

Todo ello, por tanto, no afecta el régimen jurídico sobre la duración de los CPT, en los términos que a continuación serán señalados.

La regulación de las causas de contratación permitidas se va a acompañar de las previsiones en materia sancionadora. En efecto cuando los CPT, fuesen formalizados para supuestos distintos de los previstos en la legislación, tanto la ETT como la empresa usuaria incurrirán en la comisión de una infracción grave. Por supuestos se puede entender la inexistencia real de causa temporal, o bien la concurrencia de una necesidad temporal pero no encuadrable dentro de los supuestos legalmente previstos. La infracción y correspondiente sanción está prevista para ambas empresas, si bien, el conocimiento cabal de la realidad empresarial y sus necesidades lo tendrá la Empresa usuaria. La ETT deberá por tanto, cerciorarse de la efectiva concurrencia de la causa legal pues en caso contrario se le considerará también sujeto infractor.

Como ya se indico anteriormente, desde el punto de vista de la legislación venezolana, el Reglamento estableció tres supuestos taxativos para los

cuales pueden ser procedentes las empresas de trabajo temporal. A continuación analizamos los siguientes:

“Artículo 26: Supuestos de Procedencia. Se admite la contratación de empresas de trabajo temporal para:

a) La realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta. No será admisible dicha contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador.

Como se observa el legislador no contempló únicamente la realización de una obra, sino que agregó además la prestación de un servicio, ampliando así el ámbito de aplicación de este ordinal, a cualquier servicio que el beneficiario pudiere necesitar, bien sea, la ampliación de un área por determinadas circunstancias, y sólo por un determinado tiempo, la actualización de datos de un departamento, y en fin cualquier servicio que excediera los tres meses de labor pero que ciertamente no se sabe la fecha en que podría concluirse, dándole así al beneficiario amplias facultades para poder contratar a Empresas de trabajo temporal, para que realicen esa función y luego terminar esa relación de trabajo sin mayores inconvenientes, ya que, ante todo hay que recordar que esos trabajadores temporales son trabajadores de las ETT y nunca pueden ser considerados como trabajadores del beneficiario.

b) Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no excederá de tres meses. No será admisible dicha contratación en el caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador;

Este ordinal nos da la posibilidad de poder tener trabajadores por tres meses o menos en todas las labores que por su rapidez o naturaleza no necesiten que el beneficiario asuma el costo de ingresar ese número de trabajadores en su nómina, con todos los costos laborales, que sabemos eso implica, sino que sencillamente acogiéndonos a este ordinal, la empresa de trabajo temporal contrata personal temporal por tres meses, realizan su labor, y luego procedemos a su liquidación sin mayores inconvenientes. Este supuesto como bien lo indica el propio ordinal es por circunstancias del mercado que hacen que la oferta de un producto aumente por cuestiones de temporadas o porque algo ha provocado un incremento en su consumo, por lo que no se justifica la contratación de equis número de personas en nómina ya que, el tiempo de trabajo es muy corto, abaratando así los costos laborales del beneficiario.

c) Sustituir a trabajadores en suspensión de su relación de trabajo. No será admisible dicha contratación cuando

pretendiere sustituir a trabajadores en ejercicio del derecho a huelga, siempre que el conflicto se hubiere tramitado de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

La LOT en su artículo 94, define claramente los casos de suspensión de la relación laboral, por ejemplo, accidente o enfermedad del trabajador, que lo inhabiliten para la prestación del servicio durante un tiempo determinado, el servicio militar obligatorio, el descanso pre y post natal, situaciones éstas que ocurren frecuentemente en las empresas y que no justifican la contratación de un trabajador por nómina del Cliente sino a través del servicio de empresas de trabajo temporal, sobre todo porque las ETT tienen una capacidad de respuesta muy breve e impide que por cualquier causa que se suspenda la relación del trabajo se puede sustituir a la persona que incurrió en alguna causal del art. 94 y continuar con el desenvolvimiento normal de la empresa sin que ello genere mayores inconvenientes al empresario.

Por los tres supuestos anteriormente expuestos es fácil deducir que el Legislador quiso limitar sólo a éstos tres supuestos la procedencia de las ETT y no hacerlo extensivo a cualquier relación laboral que pudiese surgir, esto debido precisamente a la temporalidad con que actúan estas ETT y sus trabajadores, quedando prohibida su utilización en los casos extremos de huelga ya que, crearía un estado de indefensión y violentaría todo

derecho consagrado y adquirido como lo es la libertad sindical reconocido por Venezuela en instancias Internacionales desde 1.969 con la firma del convenio N° 98 de la OIT.

Visto así el concepto, la naturaleza y las causales de procedencia para la firma de un contrato de provisión de trabajadores, creemos dejar abarcado, junto con el Capítulo I, en donde se plasma la naturaleza del carácter patronal de las ETT, buena parte del ámbito jurídico, con referencias a otros países, de lo que encuadra a las ETT en nuestro ordenamiento jurídico, lo que nos lleva a posteriori a hacer un análisis desde el punto de vista de la relación diaria de las empresas usuarias de este servicio, los derechos y obligaciones de los trabajadores temporales, así como exponer el ámbito de la gestión del trabajador temporal desde el punto de vista de Recursos Humanos, base fundamental para la viabilidad de este tipo de contratación para una empresa usuaria.

A continuación expondremos estos tópicos.

CAPITULO III

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

TEMPORALES EN LAS EMPRESAS USUARIAS.

Las diferentes legislaciones de las empresas de trabajo temporal, en el sistema de relaciones laborales ha representado un profundo cambio en el mismo y ha abierto, sin duda alguna, nuevas posibilidades a la hora de organizar la actividad productiva de una empresa, instaurando nuevas formas de gestionar el personal al servicio de la misma, así como una nueva visión de la relación entre el trabajador y el sujeto que ejerce los poderes empresariales.

Junto a ello tampoco parece discutible que esa misma legislación ha traído consigo numerosas dudas y, sobre todo, ha planteado importantes retos al propio Derecho del Trabajo, la propia realidad subyacente en las ETT, que definitivamente rompe “con el esquema normal de la regulación jurídico-laboral en virtud de la cual el trabajador presta servicios remunerados dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, produciéndose una escisión entre la titularidad jurídica del poder de dirección que corresponde a la empresa de trabajo temporal y el ejercicio de las facultades de dicho poder por la empresa usuaria”¹, constituyéndose con ello una relación triangular o trilateral conformada por una primera

relación entre la ETT y la empresa usuaria, calificada en algunos países como “contrato de puesta a disposición” y en otros, como el caso venezolano como “contrato de provisión de trabajadores”, y otra segunda constituida entre el trabajador y la ETT, de naturaleza laboral.

Entre los problemas que presenta esta relación triangular de trabajo temporal, uno de los más difíciles de resolución, es el de establecer los derechos y obligaciones que tiene estos trabajadores cedidos dentro de este tipo de empresas usuarias de servicios de las ETT. A la aclaratoria de este punto dedicaremos el siguiente capítulo que se detalla a continuación.

Raramente las legislaciones que regulan a las ETT no definen el concepto de "empresa usuaria". Sin embargo es posible deducir que a los efectos de conceptualizar a la empresa usuaria podemos decir que es aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de un trabajador por cuenta ajena que ha sido contratado para prestar sus servicios para sujetos distintos del que le contrata, en este caso la ETT.

Esta prestación de servicios surge como consecuencia de la previa celebración de un contrato de puesta a disposición y/o contrato de provisión de trabajadores entre la ETT y la Empresa usuaria en el que no sólo se han concretado las causas que justifican el recurso al trabajo temporal y las obligaciones de ambas empresas, sino que también se han

¹ Gala, Carolina. (1.998). *Derechos y Obligaciones de los Trabajadores. Colex. Pág. 7*

previsto y regulado aspectos importantes de la propia prestación del servicio del trabajador, entre otras cosas, el horario de trabajo, el cargo, funciones, etc.

La empresa usuaria sólo adquirirá esa condición una vez recibida la prestación efectiva de servicios del trabajador cedido y no antes. Esta responsabilidad supondrá, entre otras cosas, el ejercicio de las facultades de dirección y control, tal y como lo señala en nuestro ordenamiento jurídico el artículo 27 del RLOT en donde se especifica que el trabajador cedido estará bajo la subordinación y el control de la empresa usuaria, la colaboración en el ejercicio de la facultad disciplinaria la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo del mencionado trabajador y de responder de los eventuales incumplimiento en ese ámbito, en fin de responder de todas las obligaciones contraídas en el contrato de provisión de trabajadores.

Por otra parte, respecto al concepto de “trabajador”, hay que señalar que se entiende por tal la persona física contratada por la ETT para ser cedido o puesto a la disposición de empresas usuarias de sus servicios, pudiendo ser calificado, por ello como “trabajador en Misión” (terminología utilizada en los propios convenios colectivos de España) Trabajador cuya relación

podría ser calificada como relación laboral de carácter especial en términos sustanciales.²

En cambio, no cabe considerar trabajador a estos efectos, a aquél que es contratado por la ETT para prestar servicios dentro de su propia estructura y organización, esto es, como trabajador interno, por cuanto éste es contratado única y exclusivamente para trabajar con la ETT y no para ser cedido a otras empresas, rigiéndose por la normativa común.

Entrándonos más en el tema específico de este capítulo, de los derechos y obligaciones de los trabajadores cedidos, vemos como la legislación española presenta un cuadro mucho más detallado y amplio de todos éstos derechos que el ordenamiento jurídico venezolano. A este respecto señalamos, que parten de bases jurídicas distintas, mientras que en el derecho laboral venezolano, las ETT no son consideradas “intermediarias”, de acuerdo a lo establecido en el Parágrafo único del artículo 24 del RLOT, lo que obviamente se traduce en independencia absoluta que como patrono mantiene las ETT frente a sus trabajadores y la no extensión de beneficios de las empresas usuarias a éstos trabajadores temporales, el derecho laboral español considera a las ETT como patronos pero con la diferencia de que las ETT a falta de convención colectiva propia que rijan las relaciones de trabajo entre sus trabajadores cedidos y las mismas, deben aplicar la convención colectiva de la empresa usuaria, igualando los

derechos y las obligaciones de los trabajadores temporales cedidos, a los de los trabajadores fijos de la empresa usuaria.

Partiendo de la premisa anterior vemos como la Legislación Española en su artículo 17 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal afirma que “los trabajadores temporales cedidos tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Asimismo tendrán derecho a la utilización del transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de provisión de trabajadores”.³

Vemos como además, y apoyándonos en la legislación española por contener mayores actualizaciones de la situación que la legislación nacional, junto a esos derechos y obligaciones, los convenios colectivos recogen otros derechos, así como: en algún convenio colectivo se prevé como derecho de los trabajadores cedidos la posibilidad de presentar quejas frente a la ETT respecta a la actividad llevada a cabo por la empresa usuaria en ejercicio de su poder de dirección y control, lo que resulta lógico teniendo en cuenta que, la ETT conserva determinadas facultades y obligaciones frente a esos trabajadores cedidos.

² Del Rey Guanter, S. *La relación de trabajo temporal*. (1.994) Colex. Pág 33

³ Ley de Empresas de Trabajo Temporal, LETT (1.994) Artículo 17. República de España

También se observa que en escasos convenios colectivos españoles, se prevén ayudas de comida o de mantenimiento de prendas de trabajo o limpieza y desgaste de la ropa para los trabajadores cedidos, en un solo convenio colectivo se prevé el establecimiento de mejoras voluntarias de la seguridad social, concretamente, en el supuesto de incapacidad temporal.

Todo ello, sin perjuicio del efectivo ejercicio por parte de los trabajadores cedidos de los derechos y facultades reconocido, con carácter general, por la legislación laboral, como por ejemplo, derecho a permisos, al descanso mínimo semanal o a vacaciones, como obviamente ocurre en la legislación laboral venezolana. Respecto a los permisos y descansos simplemente cabe destacar que la negociación colectiva desarrollada por las ETT sigue, líneas generales, lo establecido en la legislación vigente de las ETT. Similitud que se rompe, como no podría ser de otra manera, teniendo en cuenta la especialidad del trabajo temporal, en el caso de las vacaciones.

Sin embargo junto con los derechos, la negociación colectiva también ha creado ciertas obligaciones específicas para los trabajadores temporales cedidos; obligaciones que, en la mayoría de los casos, están justificadas por la propia especialidad de la actividad llevada a cabo por el trabajador. Así según algunos convenios colectivos, el trabajador está obligado a presentar a la ETT partes de control de actividades, firmados por la empresa usuaria, en los que consten datos como la jornada semanal realizada, las eventuales suspensiones de la actividad y razones de las

mismas, medida de la productividad realizada, cuestiones disciplinarias o eventuales discriminaciones, parte que, en determinados casos deben presentar en unos períodos muy limitados de tiempo. Asimismo la falta de entrega o entrega defectuosa de esos partes de control constituyen falta sancionable por parte de la ETT.

Tomando en cuenta parte de la realidad venezolana aplicable a la premisa anterior, en Venezuela muchas Empresas de Trabajo Temporal utilizan este instrumento llamado “reporte de tiempo” en donde el trabajador cedido descarga la información de los días laborados, las horas extras trabajadas, los días feriados en misión, etc., pero que es avalado por algún supervisor de la empresa usuaria, a fin de darle ejecución a esa labor de supervisión y control que ésta última debe mantener sobre el trabajador temporal, de acuerdo a los mismos parámetros establecidos en el artículo 27 del RLOT.

Junto a ello sería prudente que se inserte en los contratos individuales de trabajo temporal de los trabajadores temporales cedidos, como elemento integrante de los deberes de lealtad y colaboración con la ETT, la asunción por parte de los trabajadores temporales cedidos de cualquier modificación de las condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa usuaria.

Asimismo, junto a las anteriores, se prevén otras obligaciones de los trabajadores temporales cedidos, tales como las de ejercer su profesión con la máxima dedicación, trabajo y entusiasmo, mantener el mayor sigilo o

secreto profesional sobre todo lo que llegue a su conocimiento, siguiendo al respecto criterios de sentido común; la de comunicar urgentemente una baja por incapacidad temporal, tanto a la ETT como a la Empresa usuaria, así como la de comunicar el cese en la empresa con una cierta antelación.

En fin, en determinados convenios colectivos, como por ejemplo en el Convenio Colectivo de la empresa Adecco Servicios de Personal C.A. del 2.001, se establece la obligación del trabajador temporal, de comunicar a la ETT, con carácter de urgencia y diligentemente el eventual cambio de funciones dispuesto por la empresa usuaria, incluso dentro del plazo improrrogable de 24 horas; esto ocurre también con frecuencia en nuestro territorio puesto que el artículo 27 del RLOT indica que el trabajador temporal está cedido a la empresa usuaria y está bajo la subordinación y al servicio de ésta, lo que en algún momento puede derivarse en abuso de la autoridad y funciones por parte del supervisor inmediato de este temporal cedido, y adjudicarle funciones que estén fuera de sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo temporal que tergiversen las obligaciones impuestas a su cargo inicial, para el cual fue contratado.

En este caso, consideramos que la ETT puede retirar al trabajador temporal de la empresa usuaria por adjudicación de funciones fuera de sus obligaciones laborales e inclusive rescindir del contrato de provisión de trabajadores que generó la contratación de este temporal por parte de la

empresa usuaria, aunque al respecto el RLOT no mencione nada por escrito, sin embargo la LOT en su art.69 establece la obligación del trabajador a desarrollar sus funciones en compatibilidad con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, siempre que no hubiere estipulación expresa respecto de sus funciones, por lo que creemos que pudiera la ETT intentar inclusive una reclamación formal contra la empresa usuaria, por abuso de funciones y violación de la Ley cuando dichas funciones superen las cualidades del trabajador indicadas en el artículo señalado.

Sin embargo, junto a las consideraciones anteriores cabe referirse a la forma en que actúan, en el ámbito de la relación entre el trabajador en misión y la Empresa Usuaria, los derechos y obligaciones recogidos, con carácter general, en la legislación de las ETT.

En primer lugar cabe destacar que los trabajadores tienen unos derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica; derechos cuyo reconocimiento y ejercicio por parte del trabajador en misión no parece plantear, en principio, ninguna objeción.

Esos derechos son:

- a) *Al trabajo libre elección de profesión u oficio*, en este ámbito cabe resaltar el artículo 35.1 de la Constitución Española. En el ámbito no cabe introducir ningún matiz respecto a los trabajadores temporales cedidos.

b) *Libre sindicación*, derecho que trasladado al ámbito que interesa posee como principal peculiaridad la del escaso nivel de sindicación existente entre los trabajadores temporales cedidos, dada la precariedad en el empleo de ese colectivo y la muy diversa configuración interna del mismo.

Sin entrar en el ámbito del Derecho colectivo del Trabajo, sí referir que los convenios colectivos, en esta materia, se limitan en algunos casos a una simple remisión a la normativa vigente, mientras que en otros se regula de forma general o más minuciosa, las funciones de los representantes de los trabajadores. Es importante resaltar en este punto que las empresas de trabajo temporal en Venezuela no tienen cultura de creación y aplicación de convenciones colectivas, y por referencias chequeadas en el Ministerio del Trabajo existe solo una empresa (Adecco Empresa de Trabajo Temporal C.A.) que tiene suscrita Convención Colectiva para trabajadores temporales, lo que estadísticamente⁴ nos demuestra la falta de iniciativa sindical que tiene los trabajadores temporales en Venezuela, debido a la poca experiencia, y reciente creación de las ETT en el ordenamiento jurídico vigente.

c) *Negociación colectiva*, derecho que respecto a los trabajadores de las ETT en general, han sido moralizado por la propia legislación de las

ETT en general en cuanto a los sujetos legitimados y a su ámbito, En efecto algunas legislaciones prevén que en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, supuesto común dada la movilidad de los trabajadores de las ETT, está legitimadas para negociar los convenios colectivos que afecten a las ETT a las organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones.

- d) Por otra parte la legislación de las ETT sitúa, por si hubiera dudas, a los trabajadores estructurales dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo negociado por la ETT. Negociación colectiva ampliamente extendida en este sector.

Respecto al derecho a la negociación colectiva, la principal cuestión está, en determinar la forma, si es que es posible, en que el convenio colectivo negociado con la empresa usuaria va a condicionar la situación del trabajador en misión durante la puesta a disposición del mismo.

- e) *Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo y huelga,* derechos éstos cuyo ejercicio por parte de los trabajadores temporales cedidos presenta importantes matices al no ser aquéllos trabajadores

⁴ Existen en Venezuela 56 ETT registradas por ante la Dirección General del Ministerio del Trabajo

de la empresa usuaria, matices que se hallan amparados sin duda por la enorme amplitud de criterios establecidos con anterioridad.

En efecto la propia legislación de las ETT prohíbe el recurso a las ETT en caso de huelga legal o ilegal, en la empresa usuaria, pero qué ocurre si esa huelga se inicia estando ya en la empresa usuaria el trabajador temporal. “En puridad, el trabajador temporal no es trabajador de la empresa usuaria y por tanto, no se vería afectado por esa situación, pudiéndose prever en estos casos la suspensión del contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador. Sin embargo ello no va a obstar para que los trabajadores temporales cedidos participen en las huelgas que se convoquen en la empresa usuaria, en la medida en que los intereses en debate les afecten directa o indirectamente, supuesto que, en la práctica será muy común”⁵.

Y también podría darse el supuesto contrario, esto es, la huelga convocada por los propios trabajadores de la ETT; en este caso, el trabajador en misión podría ejercer sin límites su derecho de huelga, sin perjuicio de las consecuencias presumiblemente indemnizatorias, que tal situación tuviese en la concreta relación entre la ETT y la Empresa usuaria.

Respecto al cierre patronal, éste sin duda tendrá efectos sobre el contrato de provisión de trabajadores y por lo tanto, si no se utilizan los servicios de los trabajadores temporales cedidos en la empresa usuaria no tendrá que pagar el precio pactado a la ETT. De todos modos, en principio, si el cierre

es lícito, la ETT podrá suspender la remuneración de los trabajadores afectados (salvo que el cierre no repercuta en el precio del contrato de provisión de trabajadores); y si no lo es, deberán abonarse las remuneraciones; aunque esa solución sea discutible, en el momento en que no es la ETT quien impide al trabajador el acceso al trabajo, debiéndose, por ello, prever en el contrato de provisión de trabajadores una solución a esta eventualidad.

f) *Derechos de reunión y participación en la empresa*, ninguna matriz cabe apuntar en este ámbito, salvo que el derecho de reunión podrán ejercerlo los trabajadores temporales tanto en la ETT como en la empresa usuaria, mientras que la participación en la empresa, en sentido estricto, sólo podrá ejercerse en la ETT. De este modo los trabajadores temporales no forman parte del censo electoral ni son elegibles en las empresas usuarias, aún cuando en criterio de algunas legislaciones los trabajadores temporales podrán presentar a través de los trabajadores de las empresas usuarias reclamaciones con relación a las condiciones de ejecución de su actividad laboral y éstos, tiene atribuida la función de vigilancia y fiscalización del cumplimiento de la norma y convenios colectivos.

También se prevé que el trabajador en su relación de trabajo tendrá una serie de derechos, derechos trasladables, así mismo a la peculiar relación

⁵ Ibid, pág, 85

existente entre el trabajador temporal cedido y la empresa usuaria, aunque de nuevo, con matices.

En efecto el trabajador tendrá derecho: a) a la ocupación efectiva, aunque cabe plantearse ante quien podría ejercer, en su caso la acción extintiva, probablemente frente a la ETT, con independencia de que ésta pudiera exigir responsabilidades a la empresa usuaria, b) a la promoción y formación profesional en el trabajo; sin embargo, el derecho al ascenso sólo podrá ejercerlo en la ETT y no en la empresa usuaria, al no ser trabajador de esta última. En cuanto a la formación profesional, algunos convenios colectivos de ETT reconocen expresamente permisos para exámenes, siendo, en todo caso, aplicable a la vigencia de la duración del contrato de provisión de trabajadores, y c) a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Derecho que el trabajador temporal podrá ejercer tanto frente a la ETT como frente a la empresa usuaria, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Aquí se plantea no obstante la cuestión de que si es posible comparar las condiciones de trabajo y salario existentes en la empresa usuaria con las disfrutadas por el trabajador temporal, cuestión que puede trasladarse a los términos de la eventual aplicación del convenio colectivo de la empresa usuaria a los trabajadores temporales.

En este momento solo cabe recordar que el trabajador temporal no es trabajador de la empresa usuaria, que la Legislación de las ETT solo prevé aplicación del convenio colectivo de aquélla en materia salarial y que los tribunales han negado legitimación activa a la representación de los trabajadores de la empresa usuaria a los efectos de reclamar una eventual equiparación salarial entre trabajadores de la empresa usuaria y trabajadores temporales cedidos.

Así mismo el trabajador temporal tendrá derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, política que corresponde desarrollar a la empresa usuaria durante el tiempo de puesta a disposición. También tendrá derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida protección a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual; por ello, sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en misión, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa usuaria y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, en su

realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa siempre que ello fuera posible.

En fin, el trabajador tendrá derecho a percibir puntualmente la remuneración pactada o legalmente establecida y a ejercer individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo. La remuneración la recibirá el trabajador directamente de la ETT, sin que ésta pueda escudarse en el incumplimiento del contrato de provisión de trabajadores por parte de la empresa usuaria para retrasar o negarse al pago; cuestión distinta será la posible exigencia de responsabilidades a aquélla por tal incumplimiento. Pago de la remuneración que se regula muy diversa por parte de la negociación colectiva desarrollada por las ETT⁶.

Así mismo en caso de incumplimiento o retraso del pago, el trabajador podrá ejercer, en su caso, frente a la ETT la acción extintiva, sin perjuicio de las acciones que la empresa usuaria pudiera ejercer frente a la ETT por las consecuencias que le pudiere producir esa extinción contractual.

En fin, en este punto cabe preguntarse si es posible que la empresa usuaria complemente el salario recibido por el trabajador temporal o le retribuya las horas extraordinarias que hayan pactado bilateralmente,

ambas posibilidades constituirían incumplimientos contractuales por parte del trabajador frente a la ETT y permitirían dudar del carácter triangular de la relación existente, pudiéndose atribuir el carácter de empresario, única y exclusivamente a la empresa usuaria.

Finalmente se regulan los deberes básicos que tienen los trabajadores, deberes en principio, también atribuibles a los trabajadores temporales.

a) *Deber del trabajador de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo*, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. Deber, que es recogido por algunos convenios colectivos, de forma expresa respecto de los trabajadores temporales. Reglas de buena fe y diligencia que deberán valorarse tanto de la perspectiva de la empresa usuaria, por cuanto sea en ella donde el trabajador presta sus servicios de forma directa, como desde la perspectiva de las ETT, que es su empresario. En cambio, su eventual incumplimiento, no podrá ser sancionado por la empresa usuaria, sino única y exclusivamente por la ETT.

Deber de diligencia que, por otra parte, va a exigir que el trabajador en misión y/o Cedido, preste sus servicios no de cualquier modo, sino precisamente de aquél que garantice el mejor cumplimiento de su obligación y con ello la mejor satisfacción del interés de la empresa usuaria

⁶ A título de ejemplo, CC de ECCO ETT S.A.(4 de noviembre de 1.994)

y de la ETT como acreedores de esa prestación. Grado de diligencia exigible, vendrá dado por las disposiciones legales, convenios colectivos, órdenes o instrucciones, o en su defecto, por los usos y costumbres.

En este punto, hay que plantearse si es posible que las reglas eventualmente recogidas en el convenio colectivo de la empresa usuaria sobre el rendimiento exigible al trabajador en su puesto de trabajo van a resultar aplicables al trabajador temporal, teniendo en cuenta la peculiar situación de éste en la empresa usuaria.

Finalmente el deber de buena fe va a exigir que el trabajador temporal, tal y como prevén algunos convenios colectivos, de cuenta inmediata a la empresa usuaria o a su representantes de los entorpecimientos para ejercer el trabajo o de las faltas en el material o las máquinas, va a suponer la prohibición de aceptar propinas, regalos o ventajas de terceras personas como sobornos, para hacerle cumplir sus deberes; la obligación de mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa usuaria, tanto durante en la relación laboral como después de su término, o la prohibición de concurrencia desleal frente a la empresa usuaria.

Por tanto la especialidad del ámbito en que nos hayamos modaliza la exigencia de éstas obligaciones por cuanto, aunque aquellas van a tener especial trascendencia desde la perspectiva de la empresa usuaria, al poder ser ésta la que principalmente exija su cumplimiento durante la

puesta a disposición, ello no excluye, que el trabajador temporal deba también cumplir con tales obligaciones respecto a la ETT. Así durante la puesta a disposición en la empresa usuaria el trabajador también deberá ser diligente frente a la ETT (alcanzado el nivel medio de rendimiento exigible en su caso, a los trabajadores de la misma) y cumplir las exigencias del deber de buena fe respecto a aquella, no admitiendo, por ejemplo, sobornos de la empresa usuaria, no descubriendo secretos de la ETT que conozca o no concurriendo deslealmente frente a la misma. Por último cabe destacar, que la eventual trasgresión de la buena fe contractual, tanto frente a la empresa usuaria como frente a la ETT, será considerada como incumplimiento contractual y causa suficiente para proceder al despido disciplinario del trabajador temporal.

b) *Observar las medidas de seguridad y salud que se adopten.* “Obligación claramente predicable en el ámbito de la relación entre el trabajador temporal y la empresa usuaria, e incluso, dadas las peculiaridades del trabajo, que se desarrolla, es exigible en este ámbito con una mayor intensidad”⁷. A este respecto cabe destacar, que en algún convenio colectivo se recoge, expresamente, la obligación del trabajador temporal, de observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene y de someterse, presente determinados requisitos, a un reconocimiento médico general de carácter anual.

Obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad social, conforme a lo cual corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que puede afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario, de este modo el trabajador temporal deberá velar por su propia seguridad la de las personas de su entorno, de conformidad con su formación (que deberá ser adecuada al puesto de trabajo que desempeña) y las instrucciones que pueda darle la empresa usuaria (responsable de las condiciones de ejecución del trabajo)

Partiendo de tales consideraciones el trabajador temporal deberá en particular:

- a) utilizar adecuadamente, de acuerdo con la naturaleza y los riesgo previsible, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad;
- b) usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa usuaria, de acuerdo con las instrucciones recibidas;
- c) no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios

⁷ González, A. (1.996) *Prevención de Riesgos laborales*. Trotta, pág.29

relacionados con su actividad o en los lugares del trabajo en los que ésta tenga lugar;

- d) informar de inmediato a su supervisor inmediato y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Obligación de información que, de manera muy acertada, algunos convenios colectivos extienden a las ETT, con la consiguiente suspensión del contrato de provisión de trabajadores.
- e) contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por las autoridades competentes con el fin de proteger al seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo; y f) cooperar con al empresa usuaria para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

“Debe tenerse en cuenta, no obstante, que salvo comportamiento temerario o negligencia grave y no susceptible de control, el que el trabajador temporal, no cumpla de forma correcta sus obligaciones de seguridad no exime a la empresa usuaria de responsabilidad, ya que sus obligaciones, llegan incluso hasta la necesidad de prever las distracciones o imprudencias no temerarias del trabajador. Así mismo la existencia de obligaciones del trabajador temporal o el hecho de que existan en la

empresa trabajadores o servicios con funciones preventivas, no puede en ningún caso, servir de pretexto a la empresa usuaria para eximirla del cumplimiento de sus propias obligaciones”⁸.

El poder disciplinario corresponde a la ETT, sin perjuicio de que cuando la empresa usuaria considere que por parte del trabajador se ha producido un incumplimiento contractual lo ponga en conocimiento de aquella a fin de que se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

Finalmente cabe destacar que son varios los convenios colectivos que prevén como infracciones laborales de distinto grado el incumplimiento por parte del trabajador temporal de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; considerándose falta leve la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador o para sus compañeros o terceras personas; falta grave el incumplimiento de las órdenes o normas que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa de trabajo temporal o por la empresa usuaria y no advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, maquinaria o locales; y falta muy grave la imprudencia o negligencia inexcusable así como el incumplimiento de normas cuando sean causantes

de accidentes laborales grave, perjuicios, graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

f) *Obligación de cumplir las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.* Obligación que, en ese ámbito adquiere especial configuración por cuanto como se ha señalado, el trabajador temporal estará sometido al poder de dirección de la empresa usuaria, lo que no impide, sin embargo que la ETT pueda seguir ejerciendo, determinadas facultades respecto de ese trabajador.

Tampoco cabe olvidar que tal obligación queda limitada al cumplimiento de la prestación laboral (su extensión a la conducta extralaboral del trabajador solo puede admitirse literalmente, en la medida en que ésta pueda afectar al cumplimiento de la prestación del trabajo) así, como la posibilidad del ius resistendi del trabajador frente a las órdenes ilegales o abusivas dadas por la empresa usuaria o por la ETT aún cuando sea reiterada la doctrina que defiende que el trabajador debe obedecer primero y reclamar después, al no poderse erigir en defensa de sus propios derechos.

Obligación que, por otra parte, vendrá limitada por los derechos del trabajador, a este respecto basta mencionar el derecho a la igualdad y prohibición de discriminación, el derecho al respeto de la dignidad personal e intimidad, el derecho al respeto de la libertad ideológica y religiosa; así

⁸ Ibid, pág 32

como las normas sobre el contenido de la prestación, los tiempos de trabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En fin, la indisciplina o desobediencia e el trabajo constituye, causa justificada para que pueda proceder al despido disciplinario del trabajador temporal. Junto a ello, cabe tener en cuenta qué los convenios colectivos suelen recoger la desobediencia del trabajador como falta del trabajador como grave o muy grave.

g) *No concurrir con la actividad de la empresa*, por otra parte se prevé que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal. Partiendo de ello el trabajador temporal no podrá desarrollar actividad concurrente con la empresa usuaria o con la ETT. Cuestión distinta es si podrá prestar más de una actividad profesional dentro del ámbito profesional de la ETT y en diferentes empresas usuarias. Cuestión de compleja resolución si el proceso productivo de esas empresas es semejante.

h) *Contribuir a la mejora de la productividad de la empresa*, obligación referida a todo tipo de trabajador, incluido el trabajador temporal y tanto respecto de la empresa usuaria como de la ETT

Cabe hacer referencia al alcance que tiene el derecho de los trabajadores temporales cedidos, a presentar a través de los representantes de los

trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de actividad laboral; posibilidad que como se ha visto también es reconocida por la negociación colectiva de distinto grado de incumplimiento

Todo lo anterior permite distinguir entre el papel que respecto de los trabajadores temporales ejercería la representación legal de los trabajadores de la ETT, consistente en la defensa de los derechos de aquellos a través de todos los mecanismos legalmente establecidos, y el de la representación de la empresa usuaria, centrado en garantizar que durante el tiempo de puesta a disposición aquellos trabajadores gocen adecuadamente, de los derechos y condiciones legalmente reconocidos y en, los términos explícitamente recogidos en el contrato de provisión de trabajadores y en los contratos de trabajo.

Hecho el análisis anterior de los derechos y obligaciones que a grosso modo puedan tener los trabajadores temporales en las empresas usuarias, así como las relaciones que puedan existir en esa relación triangular que se abre en estos contratos de trabajo temporal por un lado y un contrato de provisión de trabajadores por el otro, y haber clarificado el carácter de patrono y la no intermediación que sustentan las ETT, y siguiendo en el ámbito de las relaciones que de ambiente laboral debe existir para ser atractiva por parte de la empresa usuaria este tipo de contrataciones, pasamos a ahondar en el próximo capítulo las relaciones entre las

empresas de trabajo temporal y la gestión de Recursos Humanos a lo interno de la empresa usuaria, a fin de optimizar las relaciones existentes entre los trabajadores temporales y los trabajadores fijos de una empresa usuaria, para llevar a feliz término el objetivo principal de este tipo de contrato, que no es más que procurar la flexibilización de una nómina que a lo interno no se requiere de manera fija sino por períodos de producción, bajando costos innecesarios de mantener una plantilla fija de empleados cuando dicho número no se justifica por la producción de la empresa usuaria en épocas del año.

Por lo anterior creemos necesario, importante y de alto contenido de aporte presentar un capítulo en donde se haga referencia a las relaciones interpersonales, ambiente laboral, procedencias o improcedencias de este tipo de contratación a lo interno de una empresa, que ya teniendo una plantilla fija de trabajadores, se ve obligada a contratar una plantilla de trabajadores externos para atender necesidades puntuales de su producción.

CAPITULO IV

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS USUARIAS.

En cuanto a la relación de las empresas usuarias con las ETT, el estudio de la demanda de trabajo temporal debe ir precedido de un análisis sobre los servicios ofrecidos por las ETT. En este sentido, estas empresas pueden ser consideradas como facilitadoras de transacciones, ya que, al especializarse, aprenden a identificar a los compradores (empresas usuarias) y vendedores (trabajadores) más adecuados para cada tipo de transacción, y generan un menor coste al poder acceder a economías de escala en muchos de los procesos de gestión de personal que desarrollan. Algunos de los costes de transacción que se pueden ver reducidos con la utilización de ETT son los de publicidad, comunicación y transporte.

Tres tipos de riesgos: son importantes en las transacciones de trabajo temporal: el riesgo asociado a las fluctuaciones de la demanda de productos o servicios finales de la empresa usuaria, el riesgo asociado a la calidad del trabajador suministrado por la ETT y el riesgo asociado a la seguridad del mismo.

El riesgo asociado a las fluctuaciones en la demanda de las empresas usuarias es asumido por los trabajadores puestos a su disposición por las ETT, ya que, el descenso de actividad de aquellas es compensado por una menor utilización de éstos.

La ETT asume el riesgo de la inadecuada calidad del trabajador suministrado. A este respecto, las ETT suelen garantizar un comportamiento satisfactorio de sus empleados, otorgando una garantía formal por escrito a sus clientes, similar a la de un bien no perecedero. Esto da lugar a que en ocasiones, las empresas usuarias se quieran aprovechar no pagando el precio acordado en el contrato de provisión de trabajadores o contrato de provisión de trabajadores, alegando que el trabajador no ha realizado adecuadamente su trabajo. Incluso, pueden llegar a pedir una indemnización a la ETT, por los daños y perjuicios sufridos con el trabajador suministrado.

El riesgo asociado a la seguridad del trabajador puesto a disposición es asumido en un primer momento por ETT y posteriormente puede ser transferido a una compañía de seguros, con la que ha podido convenir una cobertura total o parcial de los gastos ocasionados por el trabajador accidentado a partir de un momento determinado.

Según Joray y Hulin (1.978: pp. 266-268), los servicios ofrecidos por las ETT pueden ser sustituidos de diversas maneras. Si se consideran a las

empresas usuarias demandantes de trabajadores industriales, los datos manejados por estos autores muestran que las horas extras de sus propios empleados es el mejor sustituto a la utilización de trabajadores temporales (28% de los informadores) seguido de la contratación directa de trabajadores temporales (24%) y de la contratación de trabajadores permanentes (20%). Si se toma en cuenta a las empresas usuarias demandantes de trabajadores de oficina, las horas extras es el principal sustituto de los trabajadores puestos a disposición por las ETT (25%), seguidas de la distribución del trabajo entre los empleados con menor carga (22%) y la contratación directa de trabajadores temporales (21%).

La diferencia principal entre los empleadores de trabajadores industriales y los de oficina está básicamente, en que éstos contemplan la distribución del trabajo entre los empleados con menos carga laboral como una buena opción y que aquellos consideran la contratación permanente como una buena alternativa al trabajo temporal. Estos resultados son factibles si tenemos en cuenta que la distribución de las tareas administrativas entre los propios empleados es factible, ya que, funciones como mecanografía, recepcionistas, etc., pueden ser fácilmente intercambiables, mientras que la tarea de producción suele ser más difícil de intercambiar.

Por otra parte, la mayor aleatoriedad en las necesidades de personal de oficina hace poca atractiva la contratación directa de empleados temporales y presiona para usar trabajadores de ETT, mientras que la

menor incertidumbre en las necesidades de personal industrial sugiere que la contratación directa de trabajadores temporales puede ser una alternativa más barata que la utilización de trabajadores de ETT.

Se desprende del análisis anterior, que las empresas consentirán en pagar un mayor importe por la utilización de trabajadores temporales por agencia cuanto mayores sean los sueldos de los empleados temporales contratados directamente, cuanto menor sea la productividad de éstos comparada con la de aquellos, cuanto mayor sea el coste de contratar de forma directa y cuanto menores sean las expectativas de que el trabajador puesto a disposición por la ETT ocasione daños en la realización de su trabajo.

Según los estudios llevados a cabo en los Estados Unidos, en la década de los setenta (Joray y Hullin, 1.978), la demanda de trabajo temporal puede verse afectada por dos tipos de ciclos: El ciclo estacional y el ciclo de actividad económica.

El ciclo estacional, de la demanda de productos y servicios finales de muchas empresas pueden ocasionar puntas de actividad que requieran la incorporación de trabajadores cedidos por las ETT para hacerles frente. Además, muchas empresas usuarias de trabajadores temporales, tienen concentradas las vacaciones de sus empleados en los meses de verano, por lo que durante este período es cuando precisan en mayor medida los

servicios de las ETT. Igualmente la demanda de trabajadores temporales de ETT industriales fluctúa a lo largo del año, aunque en este caso, el mayor número de solicitudes de éstos trabajadores se da en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, no existiendo acuerdo generalizado sobre cual es el mes con más demanda.

El ciclo de actividades económicas, también puede afectar a la demanda de trabajadores temporales. Durante la fase de expansión es previsible que los empleados sean cautos a la hora de incorporar más trabajadores a su empresa, en espera de conformar el carácter sostenido de incremento en la demanda de sus productos. Por consiguiente, es probable que en esta fase las empresas cubran sus necesidades de personal con trabajadores temporales en vez de contratar a empleados permanentes. Cuando el crecimiento se haya consolidado, la empresa puede desear llevar a cabo nuevos proyectos, pero en este caso, pueden tener problemas para retener, sustituir y emplear a nuevos trabajadores, debido al estrechamiento del mercado laboral; por lo que mantendrán un elevado nivel de demanda de todo tipo de trabajadores. En la fase de declive de la actividad económica las empresas intentarán preservar sus trabajadores centrales, dejando de emplear a los trabajadores temporales; razón por la que la demanda de éstos últimos cae más rápidamente que la de los trabajadores permanente.

Por consiguiente, en épocas de bajo desempleo la demanda de trabajadores temporales es elevada, y viceversa, y muestra un elevado grado de sensibilidad con respecto al ciclo de actividad económica.

Una vez que la empresa haya decidido acudir a los servicios de una ETT varios son los criterios que pueden tener en cuenta a la hora de elegir la más adecuada.

1.- Grado de cumplimiento de sus obligaciones formales con respecto a la administración y trabajadores. En este sentido, habrá que comprobar si la ETT cuenta con la autorización administrativa pertinente, y por lo tanto, quien mantiene actualizada la garantía financiera para hacer frente al pago de las deudas a los trabajadores en el caso de insolvencia de la ETT, con lo que difícilmente la empresa usuaria se podría ver obligada a pagar los sueldos no abonados por la ETT a los trabajadores puestos a disposición de aquella. Por el mismo motivo debería verificar si la ETT está al día con el pago a la seguridad social. La puntualidad en el pago a los trabajadores es otro aspecto de interés para la empresa usuaria, ya que, de ello puede depender de su rendimiento en el trabajo.

2.- La calidad de la organización: Para medirla se pueden utilizar los siguientes parámetros: la capacidad de respuesta y resolución de problemas, al seguimiento de los clientes y trabajadores temporales cedidos, el alcance del reconocimiento médico a sus empleados y de la

póliza de la responsabilidad civil, para cubrir los daños causados por los trabajadores cedido.

3.- La gestión de recursos humanos desarrollada. En este caso es importante conocer cuales son las fuentes de reclutamiento más frecuentes utilizadas, ya que, el grado de satisfacción de los trabajadores temporales cedidos se puede ver afectado por aspectos como la edad, nivel educativo, etc.,: igualmente es interesante conocer la rigurosidad del proceso de selección y la profesionalidad de quienes lo llevan a cabo. Además, la calidad y tipo de formación impartida es otro elemento a tener en cuenta.

Por último , una vez que la empresa tenga decidida cual o cuales son las ETT que va a utilizar, puede ser interesante establecer un marco de colaboración con ellas a fin de aprovechar las sinérgicas de estas relaciones. En este sentido un clima de confianza adecuado puede conducir a que los trabajadores suministrados se adapten con facilidad a los puestos asignados en la empresa usuaria, que las solicitudes se cubran con rapidez , etc.

2.1. LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS CONSIDERACIONES TEORICAS.

Las empresas usuarias de trabajadores temporales han de tener presente que en su organización pueden haber dos grupos de trabajadores

claramente diferenciados en cuanto a objetivos, metas, situación legal, motivación, etc., Por lo que deberán contemplar las posibles interacciones entre ambos grupos y sus repercusiones sobre la eficacia de los procesos de gestión de personal. Así debemos considerar:

1.- Proveer información honesta y fidedigna, tanto a la ETT como a los trabajadores sobre la duración de la misión: A pesar de reconocer que la precisión de la información es un elemento importante para lograr buenas relaciones con el personal, la comunicación entre las partes de esta forma de trabajo (trabajadores temporales cedidos, la empresa usuaria y la ETT) cuenta con importantes lagunas sobre todo en cuanto al alcance temporal de las misiones y los niveles de desempeño esperados. De tal forma, que las primeras consideran que las segundas prometen a los trabajadores más de lo que ellas pueden dar con la finalidad de registrar a nuevos empleados. Las ETT mantienen que la empresa usuaria crea falsas esperanzas entre los trabajadores temporales cedidos, a fin de motivarlos para que trabajen más intensamente. Y estos últimos se sienten engañados tanto por unos como por otros.

2.- Implantar políticas de personal que aseguren un trato justo y respetuoso a los trabajadores temporales cedidos. Con frecuencia estos se pueden sentir como objetos de usar y tirar, que una vez han realizado las tareas más aburridas son abandonados. A la vez se consideran cogidos por una red de relaciones contractuales que no vela por la protección de

sus derechos, por lo tanto, se podrán llevar políticas de día a día que mejoren su percepción de la empresa y del resto de sus trabajadores.

3.- Complementar el uso de trabajadores temporales por agencias autónomas y empleados permanentes a tiempo parcial. Las empresas usuarias, a la hora de decidir el empleo de trabajadores temporales cedidos deben de tener en cuenta no solo los ahorros en compensaciones salariales y extrasalariales, sino también los potenciales costes de su formación y adaptación al puesto. Además deben de compararlos a los ocasionados por otras formas alternativas de empleo flexible, como trabajadores permanentes a tiempo parcial y autónomos. Así es, es posible que para trabajadores de reparto de comidas rápidas sea más ventajoso utilizar trabajadores temporales, mientras que cuando se precisa empleados más comprometidos y calificados quizás la alternativa del tiempo parcial permanente y trabajadores autónomos pueden ser más razonables.

4.- Proveer una más extensa formación y orientación a los trabajadores temporales por agencia. Para determinar si éstos van a ser un recurso humano eficiente o no, dos factores claves deben de ser tenidos en cuenta; la cantidad de formación que necesitarán y la rapidez con la que sean capaces de aprender para desempeñar correctamente el trabajo desempeño

Aunque la cantidad de formación necesitada variará en función de la ocupación considerada, las empresas usuarias pueden mejorar la formación y orientación de este tipo de trabajadores al menos de dos formas. Una, trabajando más estrechamente con la ETT, comunicándole claramente el tipo de trabajadores que necesitan a las características del trabajo que van a desempeñar, para que de esta forma le envíe el trabajador más apropiado. Dos, suministrar una información detallada y específica de su tarea diaria, todo esto puede redundar en una mayor productividad.

5.- Ser selectivos en la elección de la ETT y evaluar sistemáticamente el desempeño de los trabajadores temporales. En muchas ocasiones la relación con la ETT con estos trabajadores afecta la relación de éstos con la empresa usuaria. Así una ETT con un descuidado proceso de reclutamiento y selección, formación, orientación y colocación de empleados, probablemente conducirá a que la relación de éstos con la empresa usuaria no sea positiva. Además deberá tener en cuenta la existencia de agencias especializadas en determinadas ocupaciones que conocen mejor los detalles mejor las tareas involucradas. Incluso, deberá tener en cuenta la estabilidad de la plantilla de la ETT, ya que si no sufre muchos cambios es probable que los trabajadores enviados en misión hayan sido suficientemente probados en su ejecución y que hubiesen aceptado trabajar bajo esta forma de empleo de forma voluntaria, lo que puede mejorar su comportamiento laboral.

6.- Aunque muchas empresas suelen trabajar con muchas ETT, trabajar con pocas puede ser una mejor alternativa si consideramos que algunas ETT procuran enviar sus mejores temporales a los clientes, con los que tiene una relación continua y eficiente.

Antes de utilizar trabajadores temporales se debe considerar su potencial impacto en los empleados fijos de la empresa usuaria. Las empresas tienden a asignar tareas que requieren poco conocimiento específico de la organización a los trabajadores exteriores entre ellos, los temporales, mientras que las tareas más complejas y que requieran el trabajo en equipo son asignadas a trabajadores permanentes. Por lo tanto las empresas deberán tener en cuenta el impacto que este trato desigual puede ocasionar en la imagen que se formen los observadores internos sobre la dirección de la empresa.

Los resultados sobre la utilización de trabajadores temporales muestran que las empresas de los sectores que hacían un mayor uso de estos trabajadores, sin embargo, una cuarta parte de estos trabajadores no los han empleado nunca, siendo esta proporción más acentuada en la hostelería y turismo donde la mitad de las empresas han celebrado contratos con ETT, pero han utilizado a las ETT de forma ocasional.

La utilización media de trabajadores temporales de ETT por sector de actividad y niveles de empleo de las empresas que contestaron el cuestionario muestra como el uso de este tipo de trabajadores es mayor en la Industria de Alimentos, Bebidas y Tabaco que en la Hotelería, Ocio y Turismo.

Por otra parte, podemos apreciar como en el sector de la Industria de Alimentos, Bebidas y Tabaco se produce un incremento en el promedio de uso de trabajadores de ETT conforme aumenta la plantilla de las empresas usuarias. El fenómeno contrario se produce en el sector de Hotelería, Ocio y Turismo con excepción de las empresas de mayor número de empleados. No obstante, de la aplicación del análisis de la varianza, no se desprenden diferencias significativas en el uso de este tipo de trabajadores por niveles de empleo en cada uno de los sectores estudiados, aunque sí aparecen al no diferenciar el uso por sector de actividad.

Sin embargo es obvio detectar que existen diferencias significativas en el uso de trabajadores temporales según el tamaño de la empresa, aunque estas diferencias no son significativas por sector de actividad, algo lógico si tenemos en cuenta que para la muestra de este tipo de empresas se debe escoger aquellas en las que se han formalizado mayor número de contratos de puesta a disposición, por lo que ha de esperarse que no haya muchas diferencias en el uso de estos trabajadores entre los sectores de actividad considerados.

La utilización de trabajadores temporales puede llevar a la necesidad de planificar su uso y a hacerlo por medio de procedimientos complejos, como puede ser el empleo de procedimientos informáticos, ya que de este proceder las empresas usuarias podrían obtener importantes economías en la gestión de la temporalidad de su mano de obra, lo cual las puede llevar a una colaboración estrecha con las ETT, de forma que la entrega periódica de la planificación de sus necesidades de personal, para que la ETT tenga tiempo suficiente para seleccionar adecuadamente el trabajador que le va a suministrar, repercutiría en beneficios para ambas partes. Además las empresas de tamaño mediano que quieren incrementar el uso de trabajadores temporales podrían verse forzadas en algún grado a especializar sus puestos de trabajo, ya que de esta manera mejoraría la intercambiabilidad de trabajadores y se facilitaría el uso y adaptación al puesto de los suministrados por ETT. Una mayor utilización de trabajadores temporales podría llevar a las empresas usuarias a formalizar en mayor medida sus puestos de trabajo a fin de ganar mayor seguridad de que se van a desempeñar según lo esperado.

El esfuerzo en formación por empleado puede verse afectado de manera directa por el empleo de trabajadores de ETT, de tal manera que las empresas al utilizarlos podrían ver incrementado su esfuerzo formativo como consecuencia de que el aumento de la inversión necesaria en formación de los trabajadores centrales no se vería compensada por la reducción del gasto en formación que pueda suponer la utilización de

trabajadores suministrados por ETT, al estar éstos ya formados. El empleo de trabajadores temporales puede suponer un incremento de la frecuencia con la que se acude al reclutamiento interno a la hora de cubrir una vacante, lo cual puede ser una fuente de motivación y de aumento de la productividad, sobre todo, para los trabajadores centrales de las empresas usuarias.

Finalmente un estudio en este renglón siempre tendría más de una limitación, por el tipo de muestras que uno tendría que limitar, y porque tan solo pueden ser considerados cierto sector de actividades que afectan a ciertos procesos de recursos humanos. Por consiguiente un futuro trabajo podría ir dirigido a constatar empíricamente un modelo que informara sobre el sentido y la magnitud de la relación del uso de trabajadores de ETT con un mayor número de parámetros, tanto interno como externos a la empresa (prácticas de gestión de recursos humanos, estrategia desarrollada, grado de restricción legislativa para usar estos trabajadores, disponibilidad de mano de obra, etc.), como relativos al comportamiento de las personas (satisfacción, clima laboral actitud, etc.) y que además pudiera ser empleado con fines productivos.

CAPITULO V

CONSIDERACIONES ECONOMICAS-LABORALES Y SOCIALES SOBRE LOS TRABAJADORES TEMPORALES

En este capítulo trataremos las implicaciones del trabajo temporal especialmente en cuanto a su compensación, formación, experiencia y movilidad laboral; en cuanto al entorno laboral para mejor satisfacción de los empleados temporales.

“Al estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales se llega a la conclusión de que existen diferencias importantes con los trabajadores permanentes de la empresa usuaria. Así una menor retribución horaria y antigüedad en el empleo actual son elementos que diferencian a los primeros de los segundos”¹.

Sin embargo, autores como Parker, E (1.994: p.98) menciona como los directores de ETT, suelen acentuar que los trabajadores temporales reciben salarios similares a los que cobran los permanentes cuando comienzan a trabajar, pero se desconoce cual es el nivel de calificación tanto de unos como de otros.

¹ Joray, P. y Hullin, C. (1.978). *Realidad de los aspectos Socioeconómico del trabajo temporal*. Pág. 247-310

Estudios más recientes informan que en Estados Unidos los trabajadores temporales por agencia, cobran en términos generales, un tercio menos que los permanentes. No obstante esto no requiere decir que se encuentren discriminados en cuanto a la retribución o que sea el resultado de un mercado laboral imperfecto, si no que se puede deber a que los empleados temporales por medio de ETT se concentran en ocupaciones que requieren menor calificación y suelen ser peor remuneradas. “Así, los trabajadores temporales por agencia que se emplean en tareas de profesionales especialistas ganan más que sus colegas permanentes; y al contrario, los temporales que ocupan puestos de operarios de máquinas cobran menos que los permanentes para esa misma ocupación. Además, empleos como los de contables, los de oficina, que requieren mayor nivel de calificación que los de oficinistas, son mejor pagados en posiciones temporales por agencia que los permanentes”².

Estos resultados eran de esperar si tenemos en cuenta la característica demográfica de los trabajadores temporales por agencia, las cuales hacen improbable que su productividad sea superior a la de los permanentes. Aquellos suelen ser más jóvenes, llevan menos tiempo desempeñando el empleo actual y por lo tanto su experiencia y a la postre su productividad es de esperar que sea menor.

² Matías, F. (2.000) *Las empresas de Trabajo Temporal y la Gestión de Recursos Humanos*. Pag.207

Otro elemento de la compensación que diferencia a los trabajadores temporales por agencia de los permanentes son los **beneficios o retribuciones extrasalariales**. Muchas ETT cuentan con programas para pagar planes de pensiones, seguros de vida, viajes, almuerzos, etc. Sin embargo, los criterios utilizados para adjudicarlos son tan exigentes que difícilmente son alcanzables, a lo que ayuda la propia idiosincrasia de esta forma de empleo caracterizada por una alta rotación de los empleados registrados en una ETT, no dando tiempo suficiente para cumplir con los requisitos temporales impuestos por éstas para percibir estos beneficios.

En este sentido algunas ETT bien establecidas tienen programas de beneficios, pero son generalmente ofrecidos solamente a aquellos para los que el trabajo temporal es de hecho un trabajo permanente.

No obstante, la percepción en menor medida de beneficios extrasalariales no supone una discriminación por el simple hecho de ser trabajador temporal, si no que más bien es el resultado de esta forma peculiar de empleo. De manera que la empresa usuaria no le otorga ciertos elementos de protección social como los contemplados, puesto que no es empleado suyo y su auténtico empleador la ETT, tampoco se los concede puesto que no suele permanecer el tiempo suficiente como empleado a su servicio para tener derecho a percibirlos, por lo que el grado de generalización con lo que los consiguen es muy bajo, aunque existen diferencias dependiendo

del tipo de beneficios extrasalariales considerados, tal y como se puede apreciar en los Estados Unidos al inicio de la década de los 90.

“La **Formación** es un aspecto de la gestión de personal que se manifiesta de forma contradictoria para los trabajadores temporales por agencia. Por un lado el ejemplo por medio de una ETT posee elementos positivo, ya que puede ayudarles a adquirir algunos nuevos conocimientos y a aportes de la experiencia necesaria para entrar o reentrar en el mercado laboral de los estados unidenses informaban adquirir nuevos conocimientos durante su permanencia bajo esta forma de empleo y el 20% informaba recibir más de 20 horas de formación desde la ETT”³

Por otro lado el trabajador temporal por medio de una ETT tiene aplicaciones negativas para la formación de sus empleados. Generalmente, los empleos que suelen ocupar exigen bajo niveles de calificación. Las alusiones de la literatura a la formación de los trabajadores temporales consideran que cuentan con una menor probabilidad para hacer utilizados en empresas con habilidades específicas propias o de su industria, que en aquellas donde son generales son menos usados en puestos con altos requerimientos de formación o de elevada complejidad técnica o informativa, y además, la esternalización del empleo disminuye las oportunidades de desarrollo de carrera profesional en los trabajadores que ocupan estas posiciones.

En cuanto a la **experiencia**, alrededor de la mitad de los trabajadores temporales por medio de ETT son trabajadores que están entre empleos permanentes, siendo un puente entre dos empleos fijos. Por lo tanto es de esperar que el nivel de experiencia de unos y otros sea muy similar. La otra mitad de temporales, que lo son por otras razones (familiares o personales) es probable que cuenten con menos experiencia que los permanentes. Además como consecuencia de que los temporales suelen desempeñar ocupaciones que exigen menos nivel de habilidades que los permanentes es de suponer que la calidad de su experiencia sea también inferior.

“En cuanto a las misiones asignadas a los trabajadores por medio de ETT, el 48% de los estados unidenses bajo esta forma de empleo en 1.993, informaban recibir al menos una misión cada seis meses, el 18% 2 misiones, el 12% 3 misiones, el 16 entre 4 y 7 misiones y 6% 8 o más. La duración media de las misiones era de 13 semanas y el 30% declaraba que la duración de la última misión realizada estaba entre 11 y 26 semanas”⁴.

La incertidumbre en el empleo es otro de los elementos característico de las condiciones de trabajo de los empleados temporales por agencia y aunque no es exclusiva de esta categoría de trabajadores, ya que es

³ Ibid, pág.209

⁴ Fuente de Feldman, Doerpinhgaus y Turnley (1.994) p: 57

compartida con otras formas de empleo contingente o flexible si que se manifiesta de manera más intensa en el trabajo por medio de una ETT

La incertidumbre experimentada por los trabajadores temporales tiene dos componentes: uno, el no conocer cuándo van a trabajar, dos, cuanto tiempo van a estar trabajando.

Si el trabajador temporal quiere trabajar deberá permanecer en estado de vigilia, en espera de lo que llamen de la ETT, lo que a su vez va a introducir incertidumbre sobre su tiempo de ocio, difuminándose los límites entre lo que es tiempo de trabajo y tiempo para asuntos personales.

Sin embargo, no porque el trabajador temporal desempeñe una misión su incertidumbre desaparece, sino que aún en este caso, permanece en esta situación, ya que no conoce cuanto va a durar la asignación actual. La duración de la misión está directamente relacionada con el nivel de habilidades y calificación de los trabajadores por medio de ETT. De tal forma, que cuanto mayor es su nivel de calificación, mayor será la posibilidad de completar una semana de trabajo adecuada a sus preferencias.

Hay otras formas de incertidumbre, que no se manifiesta con tanta intensidad sobre el tiempo disponible de los trabajadores temporales y sobre su actitud frente a esta forma de empleo, pero que igualmente les

afectan. Entre los elementos que pueden añadir incertidumbre está el desconocimiento de los procedimientos habituales de trabajo, de los programas de interrupción de la actividad laboral por desayuno y almuerzo o la ubicación de los locales de trabajo, comedores de empresas y resto de instalaciones.

Todos los factores contemplados anteriormente difícilmente van a estar presentes entre los trabajadores permanentes por lo que cabe la posibilidad de que no sean suficientemente conscientes, de que pueden ser padecidos por sus compañeros temporales y no les muestren la comprensión y la ayuda necesaria para superar su estado de incertidumbre lo antes posible. Así es, el empleado fijo toma la mejor ruta para llegar a aparcar cerca del lugar de trabajo, conoce el tiempo que tarda en llegar el transporte público o privado, donde puede almorzar, etc. Mientras que el temporal puede tener problemas no solo para llegar, sino para encontrar donde se localiza el trabajo asignado, ya que, incluso cuando las misiones tienen continuidad un trabajador temporal de oficina puede tener que realizar una búsqueda de dos o tres lugares de trabajo por semana. Este problema se agrava cuando el trabajador por medio de ETT es recién llegado a la ciudad.

Otras incertidumbres comunes a todos los trabajadores que van a ocupar un nuevo empleo, pero agudizado en el caso de los empleados temporales de agencia por ser más frecuentes los nuevos trabajos, pueden estar

relacionadas con el desconocimiento de la naturaleza del propio trabajo, de cómo será su supervisor, cómo lo tratará éste y sus compañeros de la empresa usuaria, estará fuertemente controlado o no, etc.

“A la hora de tratar las consecuencias sociales y personales que el trabajo temporal por agencia tiene para los trabajadores bajo esta forma de empleo, trataremos en especial en los efectos sobre la satisfacción y alineación en el trabajo. En cuanto a la satisfacción se diferenciará los diferentes tipos de empleados por medio de ETT según distintos aspectos de su relación laboral, arreglos de trabajo, e identificaremos sus características demográficas a fin de determinar como les afecta. Respecto a la alineación: Concepto que utilizaremos, sus principales fuentes, medidas de resistencias y sus efectos no deseados para los trabajadores”⁵.

El trabajo temporal, al igual que otra forma de empleo flexible tiene repercusiones sobre la satisfacción y actitud laboral de los trabajadores que realizan su trabajo por medio de una ETT.

Las investigaciones empíricas realizadas hasta la fecha siguieron una fuerte influencia. No obstante, la mayoría de esta evidencia es obtenida por medio de entrevistas personales a empleados temporales por agencia y/o

⁵ Nollen, S.D. y Alex H. (1.996). *Manejo de contingencias de trabajo*. Pág. 41 y 42

desde una perspectiva crítica hacia esta forma de empleo, por lo que sus resultados pueden ser discutibles o reinterpretados.

Dejando a un lado las consideraciones anteriores, varios elementos deben ser tenidos en cuenta a la hora de estudiar el por qué de la actitud de los trabajadores empleados por medio de una ETT respecto a su trabajo, en especial aquellos que se refieren a la satisfacción, motivación, compromiso con el trabajo y la equidad en la compensación, los que a su vez pueden verse afectados por consideraciones sobre el trabajo asignado, demográfica o por ambas.

Por lo tanto un primer paso, antes de entrar de lleno en el estudio de la actitud de los trabajadores por medio de ETT, ante esta forma de empleo, consiste en diferenciar distintos tipos de trabajadores temporales, según determinados aspectos de su relación laboral. Así se distingue los voluntarios de los involuntarios (lo desempeñan porque no tienen otra alternativa) los regulares (rotando continuamente sobre misiones temporales sin la intención de abandonar esta forma de trabajo). De los temporales en espera de encontrar empleo fijo y por último los que desempeñan consistentes con su educación, competencia y experiencia previa de los que son subempleados en trabajos que requieren menos educación, competencia y experiencia de la que ellos poseen.

La finalidad de establecer varios grupos de trabajadores temporales, en función de distintas consideraciones de su trabajo, es poder examinar sus posibles diferencias en su trabajo en cuanto a satisfacción, motivación, compromiso, etc. Igualmente, debido a que los empleados que ocupan estas posiciones pueden provenir de distintos sectores sociales, sus características demográficas también deben ser analizadas a fin de determinar si éstas afectan a sus satisfacción y a sus reacciones en el trabajo.

Se determina empíricamente que, tanto el conjunto de elementos tenidos en cuenta para diferenciar a los distintos grupos de trabajadores temporales (arreglos de trabajo); como las características demográficas igualmente consideradas de forma global, afectan de manera importante a su actitud ante el trabajo.

Además, si se consideran de manera individual los distintos arreglos de trabajo, las personas que desempeñan trabajos temporales por medio de ETT, voluntariamente tienen una mayor probabilidad de tener una actitud positiva hacia esa forma de empleo que quienes lo desempeñan forzadamente, ya que, si acceden a estos empleos de forma voluntaria, posiblemente se centrarán en sus aspectos positivos, como la flexibilidad en el tiempo de trabajo, o la diversidad de las misiones a realizar. Por el contrario, si se sienten forzados a aceptar estos trabajos sus expectativas

laborales al inicio del trabajo serán bajas y se pueden desear encontrar los elementos negativos que justificarían esas menores expectativas.

“Los trabajadores temporales voluntarios están significativamente más satisfechos en términos generales se sienten más comprometidos con su trabajo más satisfechos con él, con la compensación recibida, con la ETT, con la forma de vida que genera esta forma de trabajo y con la supervisión en la empresa usuaria, aunque esta relación no sea estadísticamente significativa, y consideran equitativa su retribución en mayor medida que los involuntarios. Incluso, en términos generales, llegan a estar más satisfechos con su trabajo que los trabajadores permanentes, aunque esto lo está más que los temporales involuntarios”⁷.

Si se contemplan aspectos concretos de la satisfacción laboral los trabajadores permanentes están más satisfechos que los temporales, tanto voluntarios como involuntarios, en cuanto a la seguridad en el trabajo, los beneficios extrasalariales, la sensatez del jefe, la capacidad de influir en los objetivos laborales y en el contra con una posición influyente en la organización. Por contar, si se atiende a los elementos constitutivos de satisfacción intrínseca considerados en conjunto, los temporales voluntarios se encuentran más satisfechos que los involuntarios y significativamente más que los permanentes en cuanto a oportunidades de aprender y aplicar oportunidades capacidades al desarrollo profesional, a

la posibilidad de realizar variedad de trabajos, a la autonomía y a la flexibilidad para trabajar.

Otro elemento que afecta a la actitud del trabajador temporal es la consistencia de las labores generalmente encomendadas con su competencia y experiencia previa, ya que, aquellos a los que se les asigna trabajos acordes con su nivel de calificación tenderán a ver las ventajas de esta forma de empleo con respecto a otras y pueden sentirse internamente realizados. Como contraste, los trabajadores temporales subempleados pueden ver que este trabajo no les recompensa ni psicológica ni financieramente.

Así los primeros, en términos generales están más satisfechos que los segundos, se encuentran más motivados laboralmente, más satisfechos con el trabajo en sí, con su retribución, con su ETT, con la supervisión en la empresa usuaria, con la forma de vida que genera esta forma de trabajo y se consideran, en mayor medida que los subempleados, equitativamente compensados.

“Por otra parte si atendemos al nivel de calificación profesional exhibido por los trabajadores por medio de ETT existe evidencia empírica de una fuerte y positiva relación, entre la voluntariedad en la elección del trabajo temporal, y el nivel de capacitación poseído. Así, cuando mayor sea su nivel de capacitación, más probable es que el trabajador sea capaz e

⁷ Matías Fernando. (2.000) *Las empresas de trabajo temporal y la gestión de Recursos Humanos*. Granada. Pág. 217

trabajar regularmente para una ETT de forma voluntaria y viceversa. Igualmente aquellos son más probables a aludir a la libertad para programar de forma flexible su trabajo como razón para ser trabajador temporal⁶.

Por lo que se refiere a la actitud de los trabajadores temporales que intentan localizar empleos permanentes no obtienen resultados concluyentes sobre si su actitud ante el trabajo por medio de ETT es menos positiva de la de aquellos que piensan permanecer en este tipo de empleo.

Por un lado sería de esperar que los trabajadores temporales que están buscando posiciones permanentes tengan una actitud menos positiva hacia esta forma de empleo que las que nos buscan estas posiciones. Así es posible que aquellos no se sientan satisfechos con los beneficios de los empleos temporales e incluso que la probabilidad de que las misiones asignadas sean consistentes con su capacitación previa sea menor, ya que, en caso contrario, no se sentirán forzados a buscar empleos fijos. Además esta insatisfacción puede ir en aumento conforme pase el tiempo y el trabajador no consiga su objetivo. En este sentido indican que los trabajadores se encuentran significativamente menos comprometidos con su trabajo, menos satisfechos con su retribución y con su ETT que aquellos que no busquen empleos fijos.

Respecto a los efectos que los factores demográficos tienen sobre la actitud de los trabajadores temporales por medio de ETT el sexo es uno de los elementos que pueden afectar a las relaciones de estos empleados. En este sentido, es posible que la mujer tenga una actitud más positiva que los hombres, ya que, permite aquellas compatibilizar sus deseos de trabajar con sus demandas familiares de manera más sencilla. Sin embargo, no hallan diferencias estadísticamente significativas en cuanto a su compromiso con el trabajo, a la satisfacción con el trabajo en sí, con su retribución, con su ETT con la supervisión, con su vida como temporal, y a la equidad en la compensación. Pero encontraron que la mujer encuentra mayor probabilidad que los hombres en ser trabajadores temporales, de forma voluntaria y desempeñar estos empleos de forma regular, y cuentan con una menor probabilidad de estar buscando posiciones permanentes.

El estado civil (casado o soltero) esta otra característica demográfica que puede influir en la actitud del trabajador temporal respecto a su trabajo De tal manera, que al estar estos empleados relativamente peor retribuidos que los permanentes, muestran que los casados que trabajan para una ETT están relativamente más satisfechos en términos generales, más comprometidos y satisfechos con su trabajo, con la supervisión en las empresas usuarias y con su vida como temporal. Además, es más probable que desempeñen empleos temporales en forma voluntaria que los solteros.

⁶ Ibid, Ibid.

La edad también puede afectar la actitud del trabajador temporal, respecto a su trabajo, tal y como se desprende en algunas investigaciones que sugiere que los trabajadores jóvenes tienen peores actitudes hacia su trabajo porque encuentran con expectativas laborales poco realistas, los resultados obtenidos muestran como los trabajadores mayores estaban significativamente más motivados y comprometidos que sus colegas más jóvenes. Así mismo es más probable que se desempeñen trabajos por medio de ETT de forma voluntaria que los más jóvenes.

Por último el nivel de educación que poseen los trabajadores temporales muestran que los trabajadores promedio de ETT poseen un mayor nivel educativo, y se sienten significativamente mas motivados y satisfecho con su trabajo y con su vida como temporal que quienes cuentan con un mayor nivel de educación. A demás a aquellos eran mas probables de sentirse subempleados en trabajos que requerían menor nivel de capacitación del poseído por ellos. Y es que quienes han invertido considerable tiempo emergía y dinero en la obtención de un titulo pueden estar menos dispuestos a emplearse por medio de una ETT. Prefieren posiciones mejor remuneradas, más estables y desafiantes que aquellos quienes han dedicados menos esfuerzo a su formación, y esto a pesar de que algunos empleos temporales cuentan con mayores desafíos y remuneración como el caso de los ejecutivos temporales. Sin embargo la mayoría están asociados a trabajo de poca categoría.

Un factor que también puede afectar a la actitud del trabajador temporal respecto a su trabajo es el hecho de que, tanto el como su cónyuge han sido despedidos o hayan abandonado su empleo anterior recientemente, ya que la pérdida de un empleo no significa solo la pérdida de unos ingresos, si no que puede representar la pérdida del estatus y una violación del contrato implícito entre empleador y empleado. Consecuentemente, estos trabajadores son más proclives a estar insatisfechos con el trabajo en general y menos comprometidos con sus futuros empleadores.

La alineación de los trabajadores desde otros en el lugar de trabajo deriva de sus limitaciones para establecer relaciones satisfactorias en el lugar de trabajo. Y esta situación se ve acentuada por las características particulares del trabajo temporal. Así, la transitoriedad de la relación del trabajador temporal, tanto con la ETT como con la empresa usuaria supone un importante factor generador de aislamiento social para ellos. Estas son:

- 1.- Los empleados por medio de ETT están aislados de otros trabajadores de las mismas ETT: Raramente los temporales de una misma agencia se van a conocer salvo que sean asignados a una misma misión y en la misma localización. Por lo general el contacto con la ETT se realiza cuando se presenta la solicitud de empleo y cuando se recogen los pagos por las misiones realizadas.

Por otra parte los empleados temporales de la ETT también encuentran dificultades para mantener una relación duradera con su personal estructural. Y en este sentido varios temporales entrevistados en 1.995 consideran la rotación de los trabajadores internos de la agencia como un problema que agudiza su aislamiento del personal de la ETT: Además otro factor obstaculizando el que lo trabajadores por medio de la ETT puedan establecer relaciones consistentes con el personal de ésta, en el hecho de su escasa permanencia y alta rotación en la base de datos de la agencia. Incluso, muchos de ellos suelen estar inscritos en varias ETT, para conseguir entre todas un número aceptables de misiones que les permita atender sus compromisos, limitando de esta forma el mantenimiento de una relación estrecha con los empleados de la ETT.

2.- Los empleados por medio de ETT están socialmente aislados de los empleados regulares o permanentes en su lugar de trabajo. La naturaleza transitoria de esta forma de empleo desalienta la necesaria interacción social entre todos los trabajadores de una empresa. Los temporales por agencia sienten que sus compañeros regulares creen que no merece la pena conocerlos a nivel personal, y es frecuente que informen que mientras que ellos no dejan de trabajar, los regulares se socializan mediante charlas en los pasillo y tomando café.

3.- Los empleados por medio de ETT son aislados físicamente lo que deriva en aislamiento social, ya que, cuando la carga de trabajo es

extremadamente pesada o monótona, suelen realizar el trabajo en lugares escondidos, donde el trabajador difícilmente se puede ver.

Los empleados por medio de ETT están aislados por un tratamiento impersonal, El bajo estatus de estos trabajadores hace que la interacción con ellos se mantenga en niveles mínimos dando la impresión de ser personas invisibles. Suele darse este tratamiento cuando realizan tareas intrascendentes en lugares importantes. Por ejemplo azafatas de congresos, trabajando en pasillos muy transitados, etc. Y dado que estos trabajos son especialmente propensos a ser desarrollados por trabajador temporales, serán éstos los que en mayor medida padezcan esta forma de aislamiento social.

Por último, los trabajadores por medio de ETT también están alineados desde sí mismos mediante su trabajo. Este tipo de alineación ocurre por medio del trabajo emocional y de las pugnas de identidad.

El trabajo emocional es un componente importante del trabajo temporal ya que, la relación de agencia entre la ETT y sus empleados temporales demanda este tipo de trabajo por dos vías, aumento de esta manera el sentimiento de alineación de estos trabajadores:

- 1.- Los temporales tienen dos trabajos, uno, como trabajador en la empresa usuaria; y otro, como representante de la ETT. De tal forma, que estos

trabajadores están al tanto de que su empleo depende de su grado de acomodo en la entidad usuaria.

2.- Los temporales sienten que necesitan realizar trabajo emocional para asegurar la asignación de futuras misiones. Esto les puede suponer tener que poner buena cara a la ETT y aceptar situaciones de trabajo abusivas. En este sentido, previamente al envío para realizar la misma, estos trabajadores son instruidos para que mantengan un comportamiento cordial, evitando cualquier tipo de conflicto en la empresa usuaria, no respondiendo a comentarios ofensivos de sus supervisores e informando de los problemas solamente a las ETT.

Las pugnas de identidad, como fuente de alineación desde si mismo provienen de los breve e intermitente de la relación del trabajador temporal con la ETT y empresa usuaria y el trabajo estatus de estos trabajadores. Así, la corta duración y diversidad de misiones no les permite tener tiempo suficiente para crear una definición de si mismos mediante interacción con otros trabajadores, incluso cuando interactuan con empleados regulares estos frecuentemente recurren a los estereotipos negativos de trabajadores por medio de ETT, mostrando e intentando manipular una identidad que frecuentemente entra en conflicto con la idea que los propios temporales tienen de sí mismo.

A la vez, el propio trabajador por medio de ETT puede verse forzado a manipular otros aspectos de su identidad o personalidad para conseguir

diferentes objetivos. Pueden cambiar su comportamiento, voz y forma de vestir de misión a misión para ajustarse a la imagen requerida adaptan nombres diferentes y poco comunes en cada misión para ser más fácilmente recordados, modifican su curriculum y aspiraciones llegando a exhibir un menos nivel del realmente poseído a fin de que conseguir mayor numero d emisiones. Incluso, las ETT suelen fomentar la manipulación de la identidad de estos trabajadores, contándoles como deben vestir, actuar y auto venderse a los clientes.

A pesar de que los empleados por medio de ETT regularmente experimentan los distintos tipos de alineación que hemos mencionados, también han desarrollado una amplia forma de resistirse activamente y minimizar sus efectos. La resistencia a la alineación abarca un amplia gama de medidas o estrategias, yendo desde formas sutiles, recordándose a si mismo que tan solo es un temporal, a otras formas manifiestas, como el abandono de la misión y el sabotaje.,

Con respecto a la alineación desde el trabajo, los temporales suelen informar que los trabajos monótonos son soportados a base de no prestar atención a la tarea realizada y sí a otros aspectos del entorno que los rodea, o bien intentando, encontrar interés en el trabajo realizado que alivie el aburrimiento.

Varias son las medidas que pueden ser adoptadas por los trabajadores temporales como protesta ante condiciones laborales explotadoras o insatisfactorias:

1.- Lo más sencillo es simplemente renunciar a la misión propuesta por la ETT, si es que de antemano, el trabajador conoce cuales van a ser las condiciones en las que se va a desenvolver en la empresa usuaria.

2.- Disminuirá deliberadamente el ritmo de trabajo. Con lo que su rendimiento laboral descenderá. Esta medida para que sea efectiva deberá ser consensual con el resto de empleados de la empresa usuaria fin de que su dirección no pueda establecer agravios comparativos entre trabajadores temporales y sus empleados permanentes y regulares.

3.- Tomar frecuentes descansos, incluso iniciando antes de tiempo las interrupciones laborales autorizadas, como para el desayuno y el almuerzo, e incorporándose al trabajo más tarde de lo permitido.

Con respecto a la ETT, pocas son las medidas de resistencia que sus empleados temporales pueden adoptar. Pero dado que la ETT puede preferir que el trabajador que vaya a renunciar a una misión lo haga antes de iniciarla, quizá la única, pero no demasiado efectiva en el caso de que los ingresos a obtener con la asignación propuesta sean imprescindibles para el trabajador, sería renunciar a la misión una vez comenzada, dejándola sin contemplar. Sin embargo en los casos de los trabajadores aquí tratados tengan poco trabajo, sus medidas de resistencia pueden ser mal interpretadas en la empresa usuaria y en la que la ETT, reforzando los

estereotipos negativos que pesan sobre ellos, como que son perezosos y escurridizos.

En cuanto a la resistencia a la alineación desde otros, se sugieren varias medidas a adoptar por los trabajadores por medio de ETT para combatir su aislamiento social:

1.- Tomar misiones de larga duración. Cuando éstas estuviesen disponibles y aunque esto no les garantiza la integración social, si que les puede proporcionar mayores posibilidades, ya que, por lo general, los temporales creen que parte de su aislamiento proviene de su naturaleza transitoria de su forma de empleo.

2.- Limitara una o dos las ETT en las que se encuentran inscritos, intentando tener buenas relaciones con el personal de la agencia, de acuerdo con la creencia de que recibirán más trabajo si estos los conocen mejor. Sin embargo, la efectividad de esta estrategia puede verse mermada por la alta rotación del personal temporal y estructural de la ETT y por la mayor posibilidad de no disponer de misiones apropiadas en un momento dado, No obstante, mantener una buena relación laboral con el personal estructural, de la ETT tiene efectos contradictorios para los trabajadores temporales, ya que aunque este comportamiento sigue para conseguir algunos de sus objetivos económicos, también exige también que desarrollar trabajo emocional, dando lugar a situaciones de alineación desde si mismo.

3.- Resistiendo el tratamiento personal de dos maneras. Una recordándose a sí mismo que es solo un temporal y que no debe tomarse las cosas de forma personal. Otra mediante su sabotaje, justificando hasta cierto punto su situación marginal.

Por último la resistencia a la alineación desde sí mismo lleva consigo la adopción de varias estrategias o medidas por parte de los trabajadores por medio de ETT.

Primero, buscar aquellas misiones que demanden menor trabajo emocional. Por ejemplo, archivando documentos en un local donde permanecen solos, más bien que de secretario ejecutivo que requiere más trabajo emocional.

Segundo, abandonar la ETT con la que está trabajando. En este caso, el trabajador temporal puede aprovecharse de las ventajas de su condición como tal y abandonar la ETT con la que actualmente está trabajando cuando no le interese su relación, además, esta estrategia será especialmente efectiva, cuando en la zona o ciudad donde desee trabajar cuente con un gran número de ETT aumentando de esta forma las posibilidades de lección de agencia.

Tercero, recordándose a sí mismo que no es un trabajador justo a tiempo. En este sentido es importante que se guarde en la mente el por qué se está

haciendo el trabajo, porque si se trata mal al trabajador temporal cuenta con algo guardado para aumentar su autoestima. Es importante ser positivo si es llamado temporal, y se debe intentar ser claro sobre sus capacidades y objetivos en mente.

Cuarto, Puede usar las habilidades y técnicas que otros trabajadores regulares no poseen de esta forma no solo hacen ver a los demás que no son los trabajadores a utilizar justo a tiempo y desprendiendo de ellos cuando no se necesitan sino que aumenta su visión de si mismos como tales trabajadores. Además, supone una manera de desmentir los estereotipos negativos de esta clase de trabajadores.

En general los trabajadores temporales se resisten a la alineación que genera esta forma de empleo de varias maneras. Sin embargo, esta resistencia tiene lugar en un contexto plagado de limitaciones, como disponibilidad de otras ETT, y de recursos financieros.

La resistencia clandestina suele ser mas frecuente que la manifiesta. Aunque, tanto una como otra puede dar lugar a resultados imprevistos y contradictorios.

Hecho el análisis anterior de los derechos y obligaciones que a grosso modo puedan tener los trabajadores temporales en las empresas usuarias, así como las relaciones que puedan existir en esa relación triangular que

se abre en estos contratos de trabajo temporal por un lado y un contrato de provisión de trabajadores por el otro, y haber clarificado el carácter de patrono y la no intermediación que sustentan las ETT, pasamos a un marco general, y una vista rápida de los países que han desarrollado con mayor énfasis el sistema de las ETT, no sólo por ser Europa el continente donde nacen este tipo de empresas, sino porque además como Comunidad de países han sido dos o tres países quienes no han adoptado esta modalidad de contratación, que se ha hecho extensible a otros continentes y cuya legislación (caso de España) ha servido de ejemplo y marco para otras legislaciones. Caso latente es el caso venezolano, en donde la Comisión de Reforma del Reglamento en el año 98, tomó como principal referencia la Ley 14/94 española, insertando en nuestro ordenamiento jurídico venezolano 06 artículos de la ya referida Ley con muy pocas modificaciones en su contenido.

Es por ello que creemos necesario, importante y de alto contenido de aporte presentar un capítulo en donde se haga referencia a las legislaciones de la Comunidad Económica Europea y su desenvolvimiento a lo largo de los años, del régimen que existe en los países más importantes en relación al régimen de las ETT, que a continuación presentamos.

CAPITULO VI

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA.

Cada día aproximadamente 5 millones de personas están operando en trabajos a través de las ETT a nivel mundial. En los Estados miembros de la Unión Europea (UE) esto significa casi dos millones de trabajadores temporales, lo que se traduce a un equivalente de 7 millones de personas que trabajan cada año a través de las ETT en la UE.

Debido al alcance, magnitud e historia que tiene las ETT en la UE hemos decidido dedicar este capítulo a exponer a 15 estados de la UE, con información que se recoge de 17 estados de la UE, que han incluido también a Estados Unidos y el Japón, así como Brasil y Argentina, publicado en el año 2.001 por la Confederación Internacional de las Empresas de Trabajo Temporal (CIETT) con sede en Ginebra y a la cual forman parte 155 países de los cinco continentes¹.

Comenzaremos por exponer el concepto adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (ILO) sobre Trabajo Temporal, la cual utiliza la

¹ Informe sobre las ETT en la Unión Europea presentado por la CIETT en Madrid en 2.001.

siguiente definición para el trabajo temporal en la Convención 181 “Convención on Private Employment Agencies”.

“Servicios consistentes en el empleo de trabajadores con vistas a su disponibilidad hacia terceros, que les asignarán sus trabajos y supervisarán la realización de los mismos”.

Las ETT también pueden suministrar una gama de otro tipo de soluciones de recursos humanos que van más allá del suministro del personal temporal. Los servicios afines pueden incluir una variedad de recursos humanos tales como una consultoría, la búsqueda y colocación de personal, servicios de colocación externa, proyecto y función de aprovisionamiento del exterior, contabilidad de las nóminas e instrucción y formación. De forma creciente las ETT se comprometen a realizar una determinada función o a llevar un departamento, por ejemplo, el de comunicaciones. En tal caso, es la ETT quien suministra el personal, se ocupa de la supervisión y, en algunos casos, incluso del equipo necesario para los servicios.

Teniendo en cuenta circunstancias tan obvias que arroja el mercado temporal laboral en la Unión Europea, la CIETT (Confederación Internacional de las ETT) tomó la iniciativa de contratar los servicios de Bakkenist Management Consultants² para llevar a cabo un estudio sobre el mercado laboral temporal. Según Estadísticas generales del mercado de

² CIETT/ Bakkenist Management Consultants. *Estudio sobre el mercado laboral temporal*. (2.001)

trabajo, la totalidad de la mano de obra se divide en categorías en términos tales como autónomo, trabajadores a tiempo completo, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores temporales y desempleados, y si estas categorías se comparan entonces, país por país, obtendremos que existen diferencias entre los países en términos de porcentaje de, por ejemplo, autónomos (Grecia 40%, Dinamarca 8%), desempleados y trabajadores temporales (Todos juntos: Luxemburgo: 2%, España 20%), son incasas.

Los desempleados son una de las categorías de donde las ETT reclutan a sus trabajadores temporales, en concreto las ETT, se ocupan cada vez más de programas que facilitan la re-entrada, es decir, la reincorporación en el mercado laboral de las llamadas personas desaventajadas, los grupos de riesgos, las personas de difícil colocación o aquellas que habiendo anteriormente trabajado como oficinistas tienen sus conocimientos anticuados y necesitan actualizarlos (por ejemplo mujeres mayores).

“Los desempleados de larga duración (más de un año) también caen dentro de esta categoría. El paro total en 15 países de la Unión Europea (UE) sumó aproximadamente un 13% en 1.996. Es decir es más del doble del paro registrado en los Estados Unidos y casi cuatro veces más elevado

que el registrado en Japón, si bien, en estos momentos, el paro está aumentando en los Estados Unidos y en Japón”³.

“España, Italia e Irlanda, muestran cifras de desempleo de larga duración relativamente elevadas (11,8%, 8% y 7% respectivamente) si comparamos estos países con las cifras generales del desempleo de larga duración de los 15 de la UE, que es del 4,6%. Casi el 50% de todas las personas desempleadas en 15 países de la UE son parados de larga duración. España, Italia, Irlanda, Grecia, Bélgica y Portugal muestran todos cifras del 50% o más del paro de larga duración del porcentaje del desempleo total”⁴

La cantidad promedio de trabajadores temporales cedidos a través de las ETT en un día, también llamado como trabajadores temporales promedio diario (DAT) es uno de los indicadores más importantes para la actividad de las ETT en un país.

“En el ámbito mundial la cantidad total de trabajadores temporales cedidos a través de las ETT cada día es de más de 4.5 millones. Los Estados Unidos representa el 52% (2.31 millones de DAT) de ellos, la UE representa el 39% (1,76 millones de DAT) y el Japón representa el 4%(0,20% millones de DAT). La cantidad de personas que, en un año dado, trabajan como trabajador temporal a través de una ETT es entre 4 y

³ Ibid, pág 3

⁴ Ibid, Ibid.

5 veces más elevada que la cantidad de DAT. En los Estados Unidos, esto significa aproximadamente 6,5 millones de personas al año”⁵.

Dentro de la UE es el Reino Unido quien lidera con 880.000 trabajadores temporales, seguido por Francia (338.000), Holanda (225.000) y Alemania (149.000). Estos cuatro países representan conjuntamente el 90% de todos los trabajadores temporales cedidos a través de ETT en la Unión Europea.

Analizando cifras estadísticas de 13 países de la UE, se observa como un 12,3% de todos los trabajadores temporales se ceden a través de las ETT. Esto es casi tanto como en los Estados Unidos (12,7%). Luxemburgo y el Reino Unido, registran los porcentajes más elevados (alrededor del 73% y del 57% respectivamente), Holanda ocupa el tercer lugar con un 31%, seguida de Bélgica (24%) y Francia (14%), los otros miembros de la UE tienen todas cantidades por debajo del 10% siendo España y Dinamarca los que registran los menores porcentajes(justo por debajo del 2%).

La importancia social del sector de las ETT puede medirse en términos de su contribución al empleo en general y a la reincorporación de grupos de personas desaventajadas al mercado laboral en particular.

Las ETT se comprometen con programas que facilitan la re-entrada, es decir, la reincorporación al mercado laboral de los llamados grupos de

personas “desaventajadas”. Algunos de estos programas son la ampliación de los programas de formación normales y están destinados a grupos especiales de trabajadores temporales, otros son programas preparados para cubrir las necesidades específicas de las personas desaventajadas, Los instrumentos principales utilizados en estos proyectos sociales son: conseguir que los registros de las vacantes se ajusten a las personas de difícil colocación, mediante formación, educación, asesoramiento, y por supuesto la consecución de un trabajo.

“En Francia se ha preparado un programa (contrat misión-formation jeune intérimaire, CMJI) destinado a ayudar a jóvenes (por debajo de los 26 años) para conseguir experiencia de trabajo y formación, este programa ha sido iniciado por las asociaciones de las ETT en cooperación con los interlocutores sociales y el gobierno”⁶.

En Holanda las ETT han tenido éxito en su intento de ayudar a personas desaventajadas para entrar o reincorporarse al mercado laboral. “Una encuesta realizada a 5 de las ETT líderes sugiere que casi un 35% de todos los trabajadores temporales pueden clasificarse como personas desaventajadas (adultos de 45 años o más, personas parcialmente discapacitadas, parados de larga duración y miembros de minorías étnicas)”⁷. Por ejemplo, un programa hincado por Start, Vedor y oficinas de

⁵ Ibid, pág 7

⁶ CIETT/ Bakkenist Management Consultants 2.001

⁷ Ibid, Ibid

empleo públicas para estimular a los empresarios, puede dar como resultado la colocación de casi 30.000 personas difíciles de colocar en el año 1.997. Empresas como "Randstat" dispone de un programa de empleo que ofrece a las personas paradas de larga duración la posibilidad de conseguir experiencia laboral como trabajadores temporales.

En Bélgica se van a hincar proyectos de escalas similares.

En los Estados Unidos las ETT se personan voluntariamente en el ámbito local en programas de bienestar con trabajo, que se gestiona a nivel estatal. En algunos lugares a las ETT les permiten abrir sus oficinas muy cerca o incluso en el interior de las oficinas de desempleo. Se ofrece asistencia para encontrar trabajo contratando a personas de entre las hileras de desempleados y ofreciéndoles clases y formación. En definitiva, le ofrecen un puente hacia el empleo.

Los desempleados representan en la actualidad un gran porcentaje de todos los trabajadores temporales cedidos a través de las ETT en los estados miembros de la UE. En Francia por ejemplo, las personas desempleadas representan más del 70% de todos los trabajadores temporales cedidos y en Alemania y Dinamarca representan el 53% y el 50% respectivamente. La contribución del sector al empleo se ha demostrado: Más de 6.5 millones de personas logran mantenerse en

contacto con el mundo laboral gracias a las ETT cada año en los Estados Unidos.

Veamos ahora, con los datos estadísticos que anteceden, la situación legal que se presenta en algunos países de la UE para darnos un panorama de la reestructuración, alcance y sobre todo, de las dimensiones del cambio que este tipo de empresas está tomando hacia un futuro cercano en el mundo entero.

Situación Legal.

Hay un cierto número de restricciones y requisitos que son comunes en caso todas las reglamentaciones. Las más importantes son:

- Requisitos para el contrato entre el usuario y la empresa de trabajo temporal. Este requisito se aplica también en nuestro ordenamiento jurídico cuando el RLOT expone en sus artículos 27 y 28 que condiciones debe reunir este contrato de provisión de trabajadores, así como las consecuencias de su extinción, alcance, derechos, obligaciones y tiempo de duración.
- Requisitos y licencia de las empresas de trabajo temporal. Establecidas también en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 24 del RLOT, donde se establecen los requisitos obligatorios para constituir una ETT y en su párrafo único del mismo artículo, las ventajas y las consecuencias de cumplir con todo estos requisitos como ETT.

- Requisitos para los niveles de sueldos y condiciones de seguridad social. Si bien es cierto que este punto hubiere sido de alta importancia incorporarlo dentro de nuestro ordenamiento jurídico sin embargo no lo hizo el Reglamento en su oportunidad, por lo que las ETT deben regirse por la LOT y la vigente del Seguro Social en todo lo que a estos dos ámbitos se refiere, ya que, al carecer de una ley especial, se rigen por la ley general de la materia.

De todo lo anterior ello pueden las ETT dividirse, a grosso modo, en cinco categorías principales de países de acuerdo al régimen jurídico que cada uno de los países acoge a lo interno:

Liberales:

Países en los que existen escasas restricciones o en los que esas restricciones se basa en los convenios colectivos: Austria, Holanda, Finlandia, Irlanda, Suecia, Dinamarca, Suiza y el Reino Unido. Los Estados Unidos también se sitúan dentro de esta categoría.

Con Limitación temporal.

Países en los que las limitaciones tiene fundamentalmente una base temporal. El único caso conocido es Alemania.

Con limitación temporal y casual.

Países en los que la base principal de las limitaciones está en que las empresas usuarias deben hacer constar los motivos por los cuales desean la cesión de los trabajadores temporales a través de una ETT. Este tipo de países lo encontramos fundamentalmente en el sur de Europa (Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Portugal y España).

Con Limitación sectorial.

Noruega es un caso especial, puesto que en este país el trabajo temporal está oficialmente prohibido, con la excepción del trabajo de oficinas. De todas formas no existe otro tipo de restricción o tipo de procedimiento administrativo, y por lo tanto, Noruega está en realidad muy cercana a un régimen liberal. Básicamente encontramos la misma situación en Japón, donde el trabajo temporal a través de las ETT sólo está permitido en determinados sectores y para determinadas profesiones.

Prohibido

En Grecia el trabajo temporal está prohibido.

Visto el panorama general anterior entraremos a precisar cada país de modo general, ya que, la intención de este capítulo no es precisar cada régimen legal de las ETT en la UE sino presentar una visión generalizada de los aspectos más importantes que rigen en estos países. A continuación se presenta:

Austria

Contrato a término Fijo. Un contrato a término fijo puede continuar durante un período de varios años. La limitación más importante relacionada con los contratos a término fijo es la sucesión de contratos a términos fijos, que solo está permitido por motivos sociales o económicos. Si se rompe esta reglamentación, el contrato de empleo pasa a ser indefinido. El período máximo de prueba es un mes.

Para el empleo temporal a través de las ETT, no existe restricción alguna para la utilización de trabajadores temporales a través de las ETT, ni tampoco una duración máxima de esta cesión. Los trabajadores contratados a través de las ETT deben recibir el mismo trato que los trabajadores fijos.

En el momento de decidir el nivel apropiado para el sueldo para los trabajadores temporales, debe tenerse en cuenta el convenio colectivo de la empresa cliente. Si el Convenio Colectivo aceptado por la ETT es superior al de la compañía del cliente, La ETT debe aplicar su convenio de lo contrario debe hacerlo el cliente.

La ley laboral regula que un trabajador temporal debe percibir su sueldo por el período de empleo contratado, incluso si sólo se le necesita para una

parte de ese tiempo. A las ETT no se les está permitido realizar la colocación de personas para un trabajo fijo.

Bélgica

La ley Belga identifica 3 tipos de acuerdos destinados al trabajo flexible:

- A) contrato a término fijo
- B) trabajo temporal a través de las ETT
- C) unidades entre empresas

En términos generales la ley restringe la utilización de estos tipos de trabajo temporal para sustituir a un trabajador fijo a para solucionar un incremento temporal de la carga de trabajo. El convenio colectivo de julio de 1.994 (modificado el 25 de junio de 1.977) añade otras regulaciones adicionales.

Contratos a término fijo. La duración máxima de un contrato a término fijo se ha fijado entre 3 y 6 meses dependiendo del motivo que requiere la sustitución por parte del trabajador a término fijo. Si se trata de un caso de incremento temporal de la carga de trabajo, la duración máxima es de un mes pero el contrato puede renovarse un número indefinido de veces.

Trabajo temporal a través de las ETT. El trabajo temporal a través de las ETT está regulado en la misma ley que los contratos a términos fijo. Por eso los motivos por los cuales recurrir al trabajo temporal son los mismos

que para los empleos a término fijo. La duración máxima de un trabajo temporal a través de las agencias está limitado a seis meses, pero puede renovarse una sola vez

La duración máxima en caso de un incremento temporal de la carga de trabajo puede ser algo más largo de un mes y existe la posibilidad de su renovación, pero normalmente no puede exceder los doce meses. El trabajo temporal a través de las ETT no está permitido en el sector de la construcción, en el sector público y los negocios de mudanza.

Alemania

Contratos a términos fijos. Los contratos a términos fijos tiene una restricción temporal en Alemania, si bien la ley todavía exige que se reduzcan los motivos. De todas formas, un empleador puede ser contratado por un término fijo y por motivos diferentes a los aducidos. El tiempo máximo es de 24 meses. El contrato se puede renovar tres veces, hasta que se alcance la duración máxima. El período de prueba máximo es de 6 meses.

Empleo temporal a través de la ETT: En Alemania hasta ahora la base del trabajo temporal era las unidades entre empresas. El trabajo temporal debía estar empleado (fijo) en una ETT y además existían otro diferentes restricciones. La Ley fue liberalizada últimamente (abril de 1.977). Si bien

su base sigue visible, la Ley ahora tiene un régimen más dedicado a la limitación temporal.

La Ley en si misma aporta una serie de obligaciones y limitaciones bastante complicadas, estas son: - la duración máxima de un contrato con la compañía de un cliente relativo a cualquier trabajador temporal es de 12 meses; además existe un periodo obligatorio de espera de cómo mínimo de un 25% de este periodo (3 meses) antes de que se pueda a emplear el mismo trabajador temporal con el mismo cliente. Si se ha acordado un periodo de tiempo más breve, el contrato puede renovarse una vez; además existe un período obligatorio de espera de cómo mínimo 3 meses.

– Está prohibido sincronizar el contrato entre la ETT y el trabajador temporal con el de la ETT y el cliente. La prohibición se ha eliminado solo para el primer contrato entre el trabajador temporal y la ETT sin embargo si que está permitido concluir los contratos de término fijo con el trabajador temporal de acuerdo a las regulaciones de los contratos de término fijo.

Existen otras razones específicas para las ETT de naturaleza más bien administrativa esto son: La ley obliga a las ETT que empleen a trabajadores extranjeros a redactar el contrato entre la ETT y el trabajador temporal en la lengua materna del trabajador temporal. Tal obligación no existe para los contratos “ normales “ entre una empresa y sus empleados.

El trabajo temporal a través de una ETT está prohibido en el sector de la construcción.

Dinamarca

En Dinamarca no existen leyes o convenios colectivos que regulen el trabajo a término fijo.

El trabajo temporal a través de las ETT: no está restringido. Algunas ETT han realizado convenios colectivos con sindicatos individuales.

Grecia

Contratos a tiempo fijo. Los contratos a términos fijos están permitidos bajo las siguientes circunstancias:

- trabajo de emergencia
- incremento temporal de la carga de trabajo
- trabajo que se sitúa fuera del área de las actividades normales

No existe límite a la duración pero un contrato a término fijo solo puede renovarse dos veces. El sueldo y las contribuciones a la seguridad social y a la jubilación con las mismas que para los empleados fijos.

Empleados temporales a través de las ETT: esto está prohibido en Grecia incluso las ETT.

España.

Contrato a término fijo. Los contratos a término fijos están permitidos cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera. Para estimular la creación de empleo y conseguir experiencia laboral, existen una serie de contratos a términos fijos combinados con formación. La duración máxima de un contrato a término fijo es de seis meses pero esta duración puede aplicarse por medio de convenios colectivos o en el caso de un trabajo estacional. El periodo de prueba máximo es de 6 meses.

El trabajo temporal a través de las ETT: Desde mediados de 1.994 el trabajo temporal está permitido en España. Al igual que los contratos a término fijo, su uso tiene como limitación principal la limitación causal. Existen cuatro motivos que permiten recurrir al trabajo temporal:

- se trata de un trabajo no regular para la empresa del cliente: La duración máxima es igual a la duración de la operación.
- Circunstancias del mercado. Incremento en la carga de trabajo: la duración máxima es de 6 meses
- Sustitución durante una ausencia: duración máxima es igual periodo de ausencia, baja por enfermedad, baja por maternidad, etc.
- Como puente para el reclutamiento de personal permanente: máximo tres meses.

En enero de 1.997 se negoció un convenio colectivo entre la Asociación Nacional de las ETT y una serie de sindicatos. Este convenio colectivo garantiza a los trabajadores temporales los mismos salarios que a los

empleados fijos al llegar al año 2,000 pasando por el 80% en el año 1.998, y el 90% en el año 1.999. Debe crearse una comisión tripartita formada por el gobierno los sindicatos y la patronal para controlar el sector del empleo temporal.

Finlandia.

Contratos a término fijo. Una gran parte de la población trabajadora está trabajando con un contrato a término fijo, un empresario debe tener un motivo justificable para utilizar a trabajadores temporales de esta forma. En general el periodo de prueba máximo es de 4 meses pero puede prolongarse hasta seis meses si se trata de un año de formación.

Trabajo temporal a través de las ETT: La situación para el trabajo temporal a través de las ETT es bastante sencilla. Un contrato entre una ETT y un trabajador temporal puede durar tanto como dura la cesión pero debe ser determinado por adelantado. La legislación nacional del empleo y los convenios colectivos también se aplican a los trabajadores de las agencias temporales. En determinados sectores industriales y gubernamentales el trabajo temporal está restringido y prohibido por medio de los convenios colectivos.

Se requiere una autorización para operar como ETT y existen dos obligaciones especiales: debe informarse a la autoridad competente debe

declararse por adelantado la longitud de la cesión. Si esta última condición no se especifica el contrato se considera indefinido.

Francia.

Al igual que en Bélgica, los contratos a término fijo y el trabajo temporal a través de las agencias están regulados por una ley. Los empresarios están autorizados a emplear a trabajadores de las ETT en las mismas condiciones que los trabajadores con contratos a términos fijos y existen las mismas condiciones para la duración y la renovación. También están restringidos los motivos por los cuales se puede contratar a un trabajador temporal:

- ausencia de empleados
- periodo interino
- incremento temporal en la carga de trabajo
- trabajo estacional
- aquellas áreas en las que los contratos a términos fijos son corrientes

La duración máxima incluidas la renovaciones, no debe exceder de 18 meses. En situaciones muy específicas cuando el trabajo se realiza externamente, o cuando el trabajo de un empleado sustituido a desaparecer, se puede aplicar a 24 meses. Los trabajadores a término fijos y los trabajadores temporales a través de las ETT, disponen de los mismos derechos que los empleados fijos.

Para los contratos a término fijo existe un plus del 6% a final del contrato; los trabajadores temporales a través de las ETT reciben una paga de fin de contrato que es, como mínimo, el 10% del importe bruto total percibido durante el periodo del contrato. El trabajo temporal está prohibido en algunos sectores peligrosos. Existe un convenio colectivo específico para las ETT.

Italia

Contrato a término fijo. Solo está permitido cuando debe sustituirse a un trabajador ausente o cuando debe realizarse un trabajo temporal y específico. La duración máxima de un contrato a término fijo es de 12 meses. Un contrato solo puede renovarse una sola vez con un descanso obligatorio entre el primer y el segundo contrato (un mínimo de 10 días y un máximo de 20 días). Si el contrato no se ha hecho por escrito la duración máxima ha sido superada por más de 30 días o el empleado es empleado por otros motivos diferentes a aquellos que especifica la Ley, el contrato quedará automáticamente convertido en un contrato indefinido.

Los convenios colectivos pueden determinar la proporción de la mano de obra que puede ser empleada con contratos a términos fijos. El sueldo y los beneficios son proporcionales a los que reciben los trabajadores a tiempo completo. El período a prueba puede diferir según los convenios colectivos individuales y los niveles de empleo. Aquellos empresarios que no tengan

ningún convenio colectivo deben respetar un periodo de prueba máximo de 6 meses.

Empleo temporal a través de las ETT: En julio de 1.977 se aprobó una nueva legislación sobre la flexibilidad del mercado laboral y el Ministerio del Trabajo autorizó las primeras ETT en diciembre de 1.977. Una de las reformas más importantes fue la autorización del trabajo temporal a través de las ETT. La legislación estipula que las empresas solo pueden recurrir a los trabajadores temporales o a algún tipo de ayuda si la naturaleza del trabajo es urgente. Si el trabajo es de naturaleza temporal y no puede ser realizado por la propia plantilla regular de la empresa.

Motivos para solicitarlos son:

_ Ausencia de un empleado

- Necesidad de habilidades que exceden las habilidades de la plantilla habitual
- Todas aquellas situaciones previstas en los convenios colectivos

El trabajo temporal a través de las ETT está prohibida para trabajadores con escasa calificaciones, si las obligaciones inherentes requieren medidas especiales de sanidad y seguridad. También está prohibido sustituir trabajadores en huelga o sustituir a trabajadores despedidos a lo largo de los últimos doce meses. No existe una duración máxima de los contratos sin embargo, se supone que esto quedará determinado por los pactos colectivos y deberá tener el mismo rango que el empleo a término fijo.

Lo mismo se debe aplicar a la renovación del contrato.

El contrato entre la ETT y el trabajador temporal puede ser a término fijo, para la duración del trabajo, o indefinido. Actualmente se está discutiendo con vista a estandarizar determinados aspectos de los convenios colectivos, por ejemplo, la definición de mano de obra escasamente cualificada. El trabajador temporal recibe el mismo sueldo y los mismos beneficios que aquellos de los que disfrutaban los trabajadores empleados directamente por los empresarios.

Si el contrato es por un periodo indefinido deberá pagarse un sueldo mensual mínimo, durante el periodo en el que no haya trabajado de acuerdo con el convenio colectivo aún por concluir, entre las ETT y los sindicatos.

Irlanda

Contratos a términos fijos: No existe una definición legal para los contratos a términos fijos y los empresarios no tiene que justificar su utilización. Tampoco existe una duración máxima. Un contrato puede renovarse pero los Tribunales de apelación laboral pueden examinar cualquier segundo o subsiguiente contrato a término fijo para determinar si el contrato fue realizado para evitar responsabilidades según la ley.

Empleo temporal a través de las ETT: Está regulado por las mismas leyes que los contratos a término fijo. Las agencias mismas se incluyen dentro de la ley que existe para las oficinas de empleo desde 1.991.

Luxemburgo.

Contratos a términos fijo. La legislación de Luxemburgo requiere que conste un motivo por el cual se hará uso del contrato a término fijo. Los contratos a término fijo solo pueden utilizarse para aquel trabajo que se ha definido claramente y que sea de naturaleza temporal.

Esto incluye:

Trabajo estacional

Sustitución de un empleado ausente

Trabajos ocasionales que se sitúan fuera de las actividades normales de la empresa

Incremento en la carga de trabajo debido a la expansión de la empresa y la puesta en marcha de una nueva empresa

Trabajo destinado a promocionar el empleo y la formación.

Un contrato a termino fijo puede renovarse dos veces. La duración máxima incluida la renovación es de 24 meses. Sin embargo, el trabajo estacional no puede exceder una duración de 10 meses dentro de una franja de tiempo de 12 meses. Puede producirse una conversión automática del contrato a término fijo a contrato indefinido si la

renovación es más de dos veces o si la duración máxima ha sido superada.

Trabajo temporal a través de la ETT: Tiene una duración máxima de 12 meses (incluidas las renovaciones); a excepción del trabajo estacionario.

El sueldo base y las condiciones de un trabajador temporal deben ser las mismas que las de los trabajadores fijos en la compañía usuaria. El contrato entre la ETT y el trabajador temporal debe incluir una fecha de expiración, a no ser que se relacione con la sustitución de un trabajador ausente, de trabajo de naturaleza estacional, o de sectores en los que los contratos temporales tiene un termino normal.

Holanda.

Contratos a términos fijos. En Holanda no es necesarios indicar los motivos por los cuales se contrata a u trabajador en base a un contrato a termino fijo. Sin embargo existen apartados en un contrato a termino fijo que pueden considerarse como permanentes en su efecto, a no ser que las normas relevantes del convenio colectivo regulen lo contrario. Entre otro casos, existe un periodo de prueba obligatorio mínimo de treinta y un día entre dos contratos a términos fijos si el contrato no se ha convertido en permanente. Bajo la nueva propuesta sobre flexibilidad y seguridad un contrato a termino fijo puede renovarse dos veces dentro

de un periodo máximo de treinta y seis meses. Después de esto se considera como permanente. El periodo de espera entre dos contratos a términos fijos se alargara a tres meses.

Empleo temporal a través de las ETT. En 1998 la legislación sobre las ETT y sobre los contratos de trabajo temporal se liberaron gracias a la introducción de la ley sobre flexibilidad y seguridad. La restricción temporal, que en estos momentos esta vigente y es de doce meses desaparecerá y ya no será necesario tener un permiso. No existen restricciones legales sobre la utilización de trabajadores temporales, con la excepción del sector barco y mar. En el sector de la construcción durante mucho tiempo estuvo cerrado para las ETT, se esta produciendo, en estos momentos, un experimento, y unas ves que este en marcha la nueva ley, este sector quedara total mente abierto al trabajo temporal.

El trabajador temporal esta cubierto por el convenio colectivo o por la ley, del mismo modo que lo están los trabajadores fijos con respecto a la seguridad social y los beneficios del desempleo. Solo los fondos que se organizan por sectores pueden ser diferentes.

Los nuevos convenios colectivos propuestos en la actualidad prevén que los trabajadores temporales pueden obtener un contrato de trabajo permanente con la ETT después de un determinado periodo de tiempo.

Y también tendrán derecho a participar en un plan de pensiones y en fondo de formación.

Noruega.

Contratos a término fijo. En Noruega solo se permiten los contratos a términos fijo si la naturaleza del contrato en concreto es de naturaleza genuinamente temporal. Está prohibido si el trabajo es similar al que normalmente se hace dentro de la empresa. El período de prueba máximo es de seis meses.

Empleo temporal a través de las ETT: está prohibido con la excepción de las ETT para el trabajo de oficinas.

Esto incluye primero trabajo de secretaria, procesamiento de datos, contabilidad, proyectistas, trabajos en comedores y sexto almacenes (sin calificación: carga y descarga).

Si bien la legislación para los contratos a término fijo no está aplicable a la legislación como lo es el trabajo temporal a través de las agencias, su efecto ha contribuido a un desarrollo considerable en el sector de las ETT. No hay normas específicas u obligaciones administrativas relacionadas con el establecimiento y el funcionamiento de una ETT.

Portugal

Contrato a término fijo. Los contratos a términos fijos sólo están permitidos bajo las siguientes circunstancias. Sustitución de trabajadores ya existentes. Incremento en la carga de trabajo, colocación de una persona en búsqueda de su primer empleo o de un parado de largo de larga duración, trabajo estacional, creación de una nueva empresa la puesta en marcha de una actividad de duración incierta y desarrollo de actividades que caben fuera del alcance de competencia normales de la compañía.

Los contratos no se pueden renovar más de dos veces. La duración máxima (incluidas las renovaciones) es de tres años, a excepción de la situación de puesta en marcha de una empresa o actividad de duración incierta, donde el máximo es de dos años.

Está prohibido contratar a otro empleado a término fijo para el mismo trabajo dentro de un periodo de 3 meses, si el contrato ha durado 12 meses o más.

Empleo temporal a través de las ETT: está permitido en Portugal desde el año 1.989. Los trabajadores de las agencias temporales pueden ser contratados con una duración máxima que difiere entre 6 y 12 meses. La renovación solo está permitida en determinados casos. Las razones para contratar a trabajadores temporales son virtualmente los mismos que para los contratos a término fijos. Los trabajadores temporales son

contratados con los mismos términos y condiciones que los demás trabajadores fijos

Suecia.

Contratos a términos Fijos. Solo se permiten contratos a términos fijos en un número limitado de casos. Los contratos a términos fijos pueden renovarse siempre, si existe un motivo especial para hacerlo, pero puede producirse una conversión automática después de 3 a 5 años. Las razones para hincar un contrato a término fijo, están enumerados en la ley e incluyen: incremento en la carga de trabajo, sustituir a empleados ausentes, realiza un trabajo que está más allá del área de la actividad normal del empresario.

Los trabajadores a término fijo son contratados en los mismos términos y bajo las mismas condiciones básicas que contienen los contratos de los empleados fijos.

Empleo temporal a través de la ETT: fue legalizado en el año 1.992. No existe un término que limite el máximo ni debe darse razones para contratar a un trabajador temporal.

Sin embargo en los convenios colectivos se han destacado algunas reglas. Estas incluyen un determinado período de trabajo garantizado, seguros y otras condiciones de trabajo.

La ley regula los procedimientos, por ejemplo, entre los sindicatos y el empresario, cliente, y para el reclutamiento de los trabajadores de las ETT. Sin embargo los sindicatos no están contentos con la situación legal y presionan para conseguir regulaciones más estrictas.

El gobierno se siente obligado a cumplir con sus demandas a través de nuevas regulaciones que incluyan por ejemplo la autorización. Estos son una realidad en 1.999

Los resultados será una regulación más estricta del sistema actual, que es casi un régimen totalmente liberal. En 1.997 se finalizó un convenio colectivo para el sector de las ETT.

Suiza:

Todo proveedor de empleo necesita una Licencia. Sus actividades están controladas por las autoridades cantonales.

Contrato a término fijo. No existe un límite temporal para los contratos a término fijo. Tampoco se requiere ofrecer motivo alguno. Sin embargo la duración del contrato debe establecerse de antemano. Se permite la sucesiva utilización de contratos a término fijo. Pero estos pueden ser cuestionados por los empleados.

Empleo temporal a través de las ETT: La legislación suiza distingue entre dos tipos de trabajo temporal: El leasing laboral y el empleo temporal. En el caso del leasing el empleado tiene un empleo fijo con la ETT: En el caso del trabajo temporal no existe un contrato fijo entre las dos partes. La mayor parte del trabajo temporal gestionado a través de las ETT está basado en el último caso. No existe un límite temporal y no se requiere aducir motivo alguno. Se permite la utilización sucesiva del mismo modo que en los contratos a término fijo, pero esto puede ser cuestionado por los empleados. Existe un convenio colectivo entre los sindicatos y la federación de las ETT que cubre temas tales como periodo de despido, paga durante la baja por enfermedad, vacaciones pagadas, etc.

Reino Unido.

Contratos a término fijo. No existen restricciones estatutarias para la utilización de los contratos a término fijo. No existen límites de duración para tales contratos y por el número de veces que estos se puedan renovar un contrato a plazo fijo nunca puede convertirse de forma automática en un contrato fijo. Si un contrato a término fijo funciona durante dos años o más, el empleado puede reclamar el pago por redundancia estatutaria o por despido improcedente.

Estos derechos estatutarios pueden renegociarse si el contrato tiene una duración de dos años o más. Un año en el caso del despido improcedente.

Empleo temporal a través de la ETT: Si bien las agencias están reguladas a través de la ley de las oficinas de empleo no existe una reglamentación específica para los contratos temporales. A los trabajadores temporales les paga la agencia con escalas de salarios diferentes de la de los demás empleados de la empresa usuaria.

Japón.

Contratos a tiempo fijo. En el Japón el periodo máximo de prueba es de dos meses.

Empleo temporal a través de la ETT: En el Japón está prohibido recurrir a trabajo temporal, a excepción de determinados sectores y profesiones. Por ejemplo, los trabajos manuales en el sector de la construcción están prohibidos pero el trabajo de oficina está permitido. Está prohibido utilizar mano de obra no cualificada.

La duración máxima del contrato de trabajo temporal, es de un año pero puede ser renovado por tres veces. Existe un periodo mínimo de aviso de despido de un mes, a no ser que el contrato sea inferior a dos

meses. No es necesario aducir motivos concretos para contratar a un trabajador temporal.

Estados Unidos

La situación legal en los Estados Unidos puede ser diferente de Estado a Estado. Sin embargo se ofrecen indicaciones generales.

Contratos a términos fijos. No existe u periodo de prueba máximo.

Empleo temporal a través de las ETT: No existe una duración máxima permitida para un contrato para una ETT ni existe la necesidad de dar argumento alguno para recurrir al trabajo temporal a través de una ETT, pero la utilización de trabajadores temporales puede estar limitado a través de los convenios colectivos. Algunos estados exigen simplemente que la empresa se registre pero muchos otros no lo requieren.

Tendencia hacia la liberación del sector y su papel social. En casi todos los países Europeos se han ido eliminando las restricciones de la reglamentación a lo largo de los últimos nueve años, en aquellos países en los que se permitió una temprana desregularización el sector ha podido madurar. En general se ha constatado lo siguiente: Su contribución para proporcionar trabajo es superior. El sector de las ETT se involucra más intensamente en programas que facilitan la reentrada y la reincorporación de trabajadores “desaventajados”. Las actividades de formación de las ETT para los trabajadores temporales es más intensa y diversificada. Los

beneficios relativos al sueldo y las condiciones acordados en convenios colectivos son superiores a los de aquellos países, en los que sólo recientemente se ha permitido la actuación del sector o donde las regulaciones son muy estrictas.

El sector de las ETT puede seguir creciendo. Se asume que el sector seguirá creciendo incluso en aquellos países en los que ya está bien desarrollado.

La Tasa de crecimiento vendrá determinada por:

Ciclos económicos, tasas de penetración, disponibilidad del personal y velocidad con la que las empresas clientes individuales adopten las ideas básicas que se encuentran detrás del tipo modular de la empresa, en otras palabras, la rapidez con la que se desarrolle la tendencia hacia un mayor abastecimiento externo.

Modo que el sector en sí mismo adopte otras formas de acuerdo de trabajo flexible (ante todo proporcionando soluciones para el abastecimiento externo). Legislación y aptitud de los interlocutores sociales frente al trabajo temporal.

La imagen de las ETT aún puede mejorar sobre todo, en aquellos países donde el sector está poco desarrollado.

Si bien la imagen general del sector ha mejorado desde 1.989, la imagen que tiene la opinión pública, los trabajadores temporales y los observadores del sector siguen siendo peores en aquellos países en los que las ETT no están bien desarrolladas. Esto puede ser un obstáculo para el crecimiento.

CONCLUSIONES

Luego de analizar y exponer los capítulos anteriores podemos exponer a manera de conclusión lo siguiente::

En primer lugar, como se expuso en el capítulo I del presente trabajo, se observa como las Empresas de Trabajo Temporal son calificadas como patrono y no como intermediario, aún cuando esta última figura también es patrono, lo precisamos en el sentido jurídico de que al no ser las ETT calificadas como intermediarias, éstas asumen las obligaciones laborales de sus trabajadores de forma individual y única sin extensión solidaria al cliente beneficiario, y por otro lado imponen sus propias condiciones de trabajo a los trabajadores por ellas contratados, siempre que respeten los mínimos de Ley. Sin embargo, este límite no está definido en forma clara y precisa, puesto que es en el Reglamento de la Ley y no en la propia Ley Orgánica del Trabajo donde se le adjudica tal carácter, lo que podría llevar a pensar que el Reglamento excedió de alguna manera sus límites y pudiera haber una demanda contra esta relación laboral nueva que trajo este instrumento jurídico en su texto.

Sin embargo deja claro el Reglamento que en cuanto cumpla con los requisitos establecidos en el propio texto, puede considerarse como verdadero patrono, abriendo así una posibilidad nueva de contratación, que siempre manteniendo su carácter laboral, inserta a un tercer sujeto en esa relación laboral, que hasta los momentos había sido de forma bilateral y pasa ahora a ser conocida como la “triangulación de la relación de trabajo”, concepto totalmente nuevo para la Doctrina laboral venezolana.

Así podemos concluir que si bien las Empresas de Trabajo Temporal rebasaron una realidad en nuestro territorio, por la necesidad latente que tiene las empresas y demás patronos del auxilio de este tipo de empresas, y que poseen un marco jurídico que hasta la fecha está vigente y que de alguna manera puede hablarse de extralimitación mas no de contradicción con la Ley Orgánica del Trabajo, quedará siempre pendiente cualquier demanda o reclamación contra este sistema, la empresa usuaria o contra la propia ETT, y habrá que esperar entonces el rumbo que tome la jurisprudencia y la Doctrina Nacional al respecto.

Por ahora, hay poco escrito sobre la materia, y la experiencia nacional es vaga en ese sentido, comparada con la experiencia de otros países Suramericanos (Argentina, Chile y Colombia), por lo que es apresurado dejar en este trabajo una opinión mayoritaria al respecto, solo se pretende dejar conocimiento de esta nueva forma de contratación ahondando en

detalles tan importantes como lo fueron naturaleza jurídica, la gestión de recursos humanos y algunos ejemplos internacionales de países con una vasta experiencia en esta materia.

En segundo lugar, podemos aseverar que la utilización de trabajadores temporales puede llevar a la necesidad de planificar su uso y hacerlo por medio de procedimientos complejos, como puede ser el empleo de procedimientos informáticos, ya que de este proceder las empresas podrían obtener importantes economías en la gestión de la temporalidad de su mano de obra lo cual las puede llevar a una colaboración estrecha, de forma que la entrega periódica de la planificación de sus necesidades de personal, para que la ETT tenga tiempo suficiente para seleccionar adecuadamente al trabajador que le va a suministrar, repercutiría en beneficio para ambas partes.

En Tercer Lugar, las empresas que requieran incrementar el uso de trabajadores temporales podrían verse forzadas en algún grado a especializar sus puestos de trabajo, ya que, de esta manera mejoraría la intercambiabilidad de trabajadores y se facilitaría el uso y la adaptación de los trabajadores suministrados por la ETT.

Una mayor utilización de trabajadores temporales, podría llevar a las empresas usuarias en mayor medida a formalizar sus puestos de trabajo a

fin de ganar mayor seguridad de que se van a desempeñar según lo esperado.

Otro elemento del cual se dejó constancia en el presente contrato, es el esfuerzo en formación por empleado que puede verse afectado de manera directa por el empleo de trabajadores de ETT, de tal manera que las empresas al utilizarlos podrían ver incrementando su esfuerzo informativo como consecuencia de que el aumento de la inversión necesaria en formación de los trabajadores centrales no se verían compensadas por la reducción del gasto en formación que pueda suponer la utilización de trabajadores suministrados por ETT, al estar éstos ya formados. En último lugar el empleo de trabajadores temporales puede suponer un incremento de la frecuencia con la que se acude al reclutamiento interno a la hora de cubrir una vacante, lo cual puede ser una fuente de mitigación de aumento de la productividad, sobre todo, para los trabajadores centrales de las empresas usuarias.

Es de realzar que el sector de las ETT está jugando un papel aún más importante en el suministro de acuerdos de trabajo flexibles. Crean un beneficio añadido sustancial para los trabajadores y aquellos que buscan un acceso al mercado laboral. A la luz de la creciente demanda de flexibilidad por parte de las compañías usuarias, las ETT proporcionan seguridad y acceso al mercado laboral para aquellos trabajadores individuales que de lo contrario no dispondrían de ese acceso. El sector de

las ETT proporciona trabajo y seguridad en los ingresos para los trabajadores temporales.

En casi todos los países europeos se han eliminado las restricciones de la reglamentación a lo largo de los últimos 09 años. En aquellos países en los que se permitió una temprana desregulación el sector ha podido madurar, ya que, las ETT se están involucrando más intensamente en programas que faciliten la reentrada y la reincorporación de trabajadores desaventajados.

Si bien en Venezuela a penas estamos empezando, creemos que este sector seguirá creciendo, por los ciclos económicos que se avecinan, por la alta penetración que en el mercado laboral venezolano han tenido las ETT en escasos tres (3) años, por la disponibilidad de personal que presentan sus bases de datos, por la velocidad con que las empresas clientes individuales adoptan ideas básicas que se encuentran detrás del tipo modular de la empresa, en donde las empresas se dan cuenta con mucha facilidad de la cantidad de departamentos, necesidades y cargos que pueden abastecer con personal externo suministrado por una ETT.

Así mismo, hemos visto la Flexibilidad que ofrecen las ETT, en cuanto a adaptar su nómina a la producción de las empresas, es decir, los empresarios pueden emplear trabajadores temporales cuando su producción así lo requiera y no ver sus costos incrementados

innecesariamente que al final de la cadena productiva se traduce en un aumento del costo del producto final que cancela el consumidor. Es así como ese empresario que por un alza en la producción, o por circunstancias especiales del mercado está obligado a incrementar su nómina, también tiene la posibilidad de disminuir esa misma nómina de temporales, cuando su necesidad disminuya o desaparezca, soportando un costo directo y constante como lo es la nómina fija, lo traduce en gasto variable e indirecto a través de la contratación de temporales. Lo que obviamente favorece a las ETT en cuanto a la flexibilización de nómina para los empresarios. Y en cuanto a la flexibilización para los trabajadores se traduce en la posibilidad cierta que cada trabajador tiene en entrar en el mercado laboral de una forma alternativa, flexible y variable pudiendo este trabajador desempeñar varias labores antes de permanecer fijo en alguna empresa, lo que lo compensará con ciertos conocimientos que a posteriori podrá utilizar y poner en práctica.

Otro punto a favor de este tipo de empresas, no sólo es la flexibilidad en nómina y empleos, sino la administración del personal que ella provee, en cuanto a que las ETT asumen como patronos los pagos de las cargas sociales y laborales de los trabajadores temporales por ella contratados. Esto evita que el cliente beneficiario se ocupe de la administración y gestión de este personal, que aún cuando preste sus servicios en la empresa usuaria, sin embargo no pertenece a la nómina fija de éste, por ello parece prudente y de cierta manera aliviante, el hecho de que la ETT

pueda descargar al departamento de Recursos Humanos de la empresa usuaria de la gestión de estos temporales, y pueda ocuparse de temas intrínsecos a la empresa a la cual le presta sus servicios, y por la cual puede ese mismo departamento realizar evaluaciones y mejoras al personal interno fijo. Todo ello porque si el personal contratado por una época, pico o circunstancia va a prestar sus servicios por periodos de tiempo o en forma temporal, necesitará que su patrono, la ETT, se ocupe de todas sus cargas y obligaciones y no se lo traspase a la empresa usuaria a la cual sólo prestan sus servicios.

Por otra parte, un estudio longitudinal a nivel nacional sobre la relación del uso de trabajadores temporales por agencia con magnitudes tanto macroeconómicas como a nivel de empresa, y su comparación con los realizados en otros países podría informar sobre si este cuenta con un modelo de utilización de estos trabajadores diferente al de otros países. Sin embargo, si tenemos en cuenta que la legalización del uso de los trabajadores de ETT en Venezuela, es relativamente reciente, deberían pasar algunos años más para contar con series cronológicas suficientemente amplias y de análisis.

BIBLIOGRAFIA

Albizu, E. (1.997). ***Flexibilidad laboral y la gestión de los recursos humanos***. Barcelona. Ariel.

Alcaide Castro, M. (1.982). ***Las nuevas formas de organización del trabajo. Un análisis sobre su viabilidad***. Madrid. Akal.

Berrocal, L. (1.986). ***Movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo en Europa. Elementos Introdutorios para la problemática de la adaptación***. Madrid. Pirámide

Carballo Mena, C. (2.000). ***Derecho Laboral Venezolano Ensayos***. Caracas: Publicaciones UCAB

Chiavenato, I. (1.988). ***Administración de recursos humanos***. México. Mc Graw-Hill.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°36.860 (extraordinario), Diciembre 30 de 1.999***

Cordova, E. (1.986). ***Las relaciones de trabajo atípicas***. Barcelona. Pirámide

De la Villa Gil, L.E. (1.984). **Las empresas de trabajo temporal en España. Algunos problemas jurídicos.** Revista de trabajo, Vol. 2, N° 74 (Abril-Junio).

Gala Durán, C. (1.998) **Derechos y Obligaciones entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.** Barcelona: Colex.

Lefebvre, F. (1.998). **Dossier Práctico.** Orense: Francis Lefebvre.

Ley Orgánica del Trabajo (1.997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°5.152 (extraordinario), Junio 19 de 1.997**

López Balaguer, M. ((1.998). **Prevención de Riesgos Laborales y Empresas de Trabajo Temporal.** Valencia: Tirant lo Blanch.

Matías Reche, F. (2.000). **Las empresas de trabajo temporal y la gestión de Recursos Humanos de las empresas usuarias.** Granada: Motril.

Molina Navarrete, C. (2.000). **Nuevas Reglas de Competencia en el Mercado de las Empresas de Trabajo temporal.** Jaén: La paz.

Muscari, D (1.999). **El Trabajo Temporal en Europa.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Compostela: España.

Reglamento de la Ley del Trabajo. (1.999). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 (Extraordinario).** Enero 25 de 1.999

Sanchez de león, L. (1.997). **El futuro inmediato de las empresas de trabajo temporal.** Madrid. Arkal

Smith, D. (1.997). **El mundo del Trabajo Temporal.** Barcelona: Martínez Roca

Valdés de la Vega, B. (2.001). **Las empresas de trabajo temporal.** Granada: Comares

Wood D, S (1.999): ***Empleados temporales y sus estrategias***. Londres.
Montly.

