18

TESI
DT20
M6

UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

LA SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN VENEZUELA

Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar al Grado de Especialista, en Derecho del Trabajo.

Autor: Zoraida M. Mouledous M.
Asesor: Manuel I. Alonso Brito

Caracas 10 de julio de 2006.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Aprobación del Tutor	ii
Aprobación del Jurado Examinador	iii
Dedicatoria	iv
Índice General	v
Resumen	vi
Introducción	1
I. Las Empresas de Trabajo Temporal	
- Nociones Generales	5
- Antecedentes	13
- Incorporación de la ETT en el Ordenamiento Jurídico Venezolano	26
- Naturaleza Jurídica	33
II. La Empresa de Trabajo Temporal y los Principios que Informan el Derecho del Trabajo	39
III. La Situación Actual de las Empresas de Trabajo Temporal	48
Conclusiones	57
Referencias Bibliográficas	60

UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

LA SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Autor: Zoraida M. Mouledous .
Tutor:Manuel Alonso Brito
Fecha 10 de julio de 2006.

RESUMEN

Las transformaciones ocurridas en el mundo a todo nivel, han operado como motor de cambios en el ámbito laboral que se traducen en el surgimiento de nuevas formas de prestación de servicio donde se destacan las relaciones triangulares, que se alejan de la bilateralidad con la que siempre se han identificado. Lo antes expresado, ha traído como consecuencia, la necesidad de flexibilizar la normativa que regulan la materia para incorporar estas nuevas formas de prestación de servicio. Venezuela no estuvo excluida de esa realidad, y en 1999 fueron introducidas en el ordenamiento jurídico las Empresas de Trabajo Temporal, como fórmula de flexibilización que hacía más fácil y atractiva para los empleadores, la contratación de trabajadores, sin que ello implicara relaciones de trabajo clásicas. Estas empresas se crearon y regularon mediante reglamento, obviándose lo dispuesto en la Constitución en lo que respecta al ejercicio de la facultad reglamentaria y sus limitaciones, ya que teniendo competencia para ello, alteraron el espíritu, propósito y razón de la ley reglamentada al otorgarle una naturaleza jurídica contraría a la que por sus características tenían. La investigación de este trabajo se centró en la determinación de la influencia que tuvo la forma en que fueron creadas e incorporadas en el ordenamiento jurídico las Empresas de Trabajo Temporal, que trajo consigo una falta de confianza en lo que respecta a la utilización de esta figura por la incertidumbre que se creó alrededor de ellas y su posterior derogatoria. Este tipo de relaciones deberían ser incorporadas en la próxima reforma laboral teniendo cuidado en garantizarle a los trabajadores sus derechos laborales.Esta es una investigación teórica que se apoya en el método cualitativo de tipo documental, descriptivo por pretender precisar la situación actual del problema en estudio.
Descriptores: Empresas de Trabajo Temporal; Legalidad.

INTRODUCCIÓN

La finalidad fundamental de este estudio o monografía es la de examinar la situación que presentan las Empresas de Trabajo Temporal, en nuestro ordenamiento jurídico toda vez que en la oportunidad de la incorporación de dicha figura dentro de nuestra legislación, quedaron afectados los principios clásicos que regulan la materia laboral.

Este análisis se realizó tomando en consideración los principios contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, comprendidos en los artículos 93, de la estabilidad; artículo 94 de la responsabilidad de los patronos y contratistas y 91 que garantiza el pago de igual salario por igual trabajo; así como las normas legales que contemplan y desarrollan esos principios constitucionales

En el estudio realizado se partió del análisis de las implicaciones que las dificultades políticas, económicas y sociales producen en el campo del derecho y, específicamente en el campo del derecho del trabajo, que han motivado su transformación o evolución que se conoce con el nombre de flexibilización, que según De la Garza (2000, citado por Iranzo y Richter, 2005, 5) es " la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la

producción "

Los cambios que se han producidos a nivel económico e industrial, así como el avance tecnológico, han conducido a un aumento del desempleo, lo que ha hecho necesaria la utilización de nuevas formas de prestación de servicio o de contratación, que en la mayoría de los casos se encuentran en contradicción con los parámetros legales que regulan la materia.

En el desarrollo de este trabajo se hace un recorrido por los antecedentes de las Empresas de Trabajo Temporal, como uno de los instrumentos surgidos de los requerimientos de las mencionadas circunstancias y sus primeras regulaciones y además se hace una referencia obligatoria a la legislaciones española, por provenir de allí nuestros antecedente en esta materia en particular.

Luego se realizan reflexiones sobre la forma y procedimiento utilizado para la incorporación de las Empresas de Trabajo Temporal en el ordenamiento jurídico venezolano y, se hace un estudio del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, que es el instrumento mediante el cual surgen en el ámbito jurídico y que a su vez constituye la herramienta reguladora . En este punto se hace referencia a la potestad reglamentaria, al principio de separación de los poderes y de legalidad para establecer la licitud

o no de la actividad desplegada por el ejecutivo, cuando reglamentó la Ley Orgánica del Trabajo e incorporó en su cuerpo normativo a las Empresas de Trabajo Temporal, para determinar si la figura se podía regular vía reglamento o vía legal.

Se analiza un punto muy polémico, relacionado con la naturaleza jurídica de las Empresas de Trabajo Temporal y las diferentes posiciones doctrinarias que al respecto existen, para determinar si las mismas deben ser consideradas como intermediarios o como contratistas.

Asimismo, se hace referencia a la derogatoria de la normativa que regula a las Empresas de Trabajo Temporal, contenida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de julio de 2005; derogatoria esa que fue objeto de un recurso de nulidad presentado por los trabajadores a tiempo indeterminado de las Empresa de Trabajo Temporal, ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, lo que motivo una suspensión de esa derogatoria, mediante una medida cautelar .

En Venezuela son pocos los que han escrito sobre la materia, ella no a despertado un interés más allá que el de hacer ciertas criticas pero no a profundidad, por lo que no hay variadas bibliografías para trabajar sobre esta

materia, así como el mutismo de los órganos oficiales a la hora de solicitar información referente al tema, cuestiones esas que hacen difícil cualquier investigación que se desee realizar.

Éramos escépticos sobre la utilidad de las Empresas de Trabajo Temporal, pero luego de revisar y analizar la evolución de ellas y su implementación en Europa, creemos que con una legislación adecuada y una supervisión férrea por parte del estado, este tipo de empresas pueden contribuir y ayudar en la disminución de uno de los problemas sociales más graves que afecta a Venezuela y al mundo, en general, como lo es el desempleo.

I.

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Nociones generales.

En el ámbito laboral mundial, se han producido, en el transcurso del tiempo, notables transformaciones en lo que respecta a las formas tradicionales de prestación de servicio. El desarrollo industrial y comercial dieron lugar al aparecimiento de condiciones estables para el trabajador es decir, salarios, horarios de trabajo, estabilidad laboral y la figura de un patrono con el que el trabajador mantenía una relación contractual directa y era el responsable de los derechos de éste.

Estas relaciones entre patrono y trabajador eran de carácter bilateral, por un lado, el trabajador estaba obligado a prestar servicio, a realizar la labor para la cual había sido contratado siguiendo las instrucciones que al efecto se le impartieran y, por el otro, se encontraba el patrono, obligado a pagar el salario y a correr con los riesgos que generaba la actividad que realizaba el trabajador.

Como consecuencia de diversos factores producto del desarrollo, como la implementación de nuevas fórmulas de producción y de tecnologías, la globalización, la apertura de mercados, inestabilidad económica y el incremento del desempleo, entre muchas otras razones; se han originado nuevas figuras de relaciones de trabajo.

En estas estructuras contractuales, el beneficiario de la actividad desplegada por los trabajadores, no asume la responsabilidad ante ellos, sino que ésta le corresponde a un tercero (Iranzo y Richter, 2005, p. 1), esto es lo que se ha denominado "relaciones triangulares".

Hernández y Richter (2002, 41) definen a las relaciones triangulares como " ...todas aquellas relaciones jurídicas que involucran a un trabajador que presta servicios cuyos productos no son recibidos materialmente por su empleador, sino por un tercero con el cual éste ha pactado la entrega del producto ". Así mismo, señala que estas relaciones se presentan de diferentes formas entre las que se encuentra la contratación a través de las "empresas de trabajo temporal", que define como:

> "...la contratación de personal a través de empresas que suministran trabajadores, que son empleados de dichas empresas, pero que por cuenta de ellas, prestan servicios temporales a otras empresas que celebran un contrato con las suministradoras y se benefician de los servicios de los

> trabajadores sin establecer una relación laboral con ellos...". (p.44)

Palomeque y Álvarez (1999, 687) al referirse a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), señalan que es una forma flexible para dotar a las empresas del personal que requieren en un momento determinado y, tiene como finalidad poner a disposición con carácter temporal, de una empresa usuaria a los trabajadores contratados por la ETT y, las relaciones que allí se producen son triangulares, es decir, entre un trabajador y dos empresarios.

Este tipo de empresa, muy de boga desde hace algunos años en Europa, convierte el trabajo humano en una mercadería, ya que su objetivo es la comercialización del mismo.

Es oportuno resaltar que este tipo de empresa nada produce, nada fabrica y no presta servicio alguno, su objeto específico, lo constituye la colocación de las personas en puesto de trabajo relativamente precarios e inestables.

No obstante las negativas características expuestas sobre este tipo de empresas, es innegable que en alguna medida, estas sociedades de comercio ayudan a disminuir el desempleo mediante la creación de precarios puestos de trabajo, de fácil acceso y alta rotación, que como antes se señaló, no trae

consigo seguridad, como tampoco estabilidad a los trabajadores que en ellas prestan sus servicios.

De acuerdo a lo expuesto, podemos agregar que las ETT se relacionan con sus trabajadores mediante figuras atípicas que no garantizan en la mayoría de los casos, las condiciones mínimas que al respecto establece la ley, es decir, la duración de las relaciones contractuales; en el caso concreto de estas empresas, su desarrollo es a corto plazo, a tiempo determinado y además ocasional y no indeterminado como es la regla.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, debemos agregar que en ese vínculo de trabajo no solo existe un empleador, sino que existen dos patronos, uno que contrata y paga el salario y , otro al cual se le presta el servicio y dirige la actividad productiva del trabajador. Otra característica fundamental, lo constituye la actividad que se desarrolla, la cual no se materializa en las instalaciones del empleador que contrata, sino que ello tiene lugar donde se presta el servicio.

Sobre la base de las anteriores consideraciones, podemos observar, que no existe la estabilidad a la que tienen derecho aquellos trabajadores que desarrollan una típica y normal actividad de trabajo. Significa entonces que los contratos laborales con las ETT, por sus características propias, producen

incertidumbre e inestabilidad que se traduce en una gran movilidad y rotación de las personas que laboran bajo esa modalidad; es decir, son contratos de trabajo precarios que a pesar de estar regulados, degradan los estándares de tipo y modalidad del normal contrato de trabajo, que la legislación establece y estimula. (Villasmil, 2001, 441).

Mediante Decreto N° 3.235, de fecha 20 de enero de 1999, publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292, Extraordinario de 29 de enero de 1999, fue incorporada al ordenamiento jurídico de Venezuela, la figura de las Empresa de Trabajo Temporal, institución novedosa en nuestra legislación que fue regulada por el reglamentista en sólo seis (6) artículos, que se encuentran contenidos en el TITULO II, DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, CAPITULO II, DE LOS SUJETOS, específicamente en los artículos 23 al 28 del referido Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

En aquel RLOT se expresó que el objeto de las Empresas de Trabajo Temporal es poner a disposición de un beneficiario, con carácter temporal, los trabajadores por ella contratados, y es por esto que son definidas como:

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

Como se desprende de la norma transcrita, las ETT llenan una necesidad temporal de las empresa usuarias de sus servicios y generan relaciones triangulares que se dan entre la ETT y la empresa usuaria o beneficiaria del servicio y, entre aquella y los trabajadores, toda vez que es la que cumple con las obligaciones que se derivan de la relación o contrato de trabajo; entre la empresa usuaria o beneficiaria que recibe a los trabajadores y ejerce el control y dirección sobre ellos, mientras dure la prestación del servicio.

Para su funcionamiento las ETT deben solicitar al Ministerio del Trabajo una autorización y cumplir con los siguientes requisitos:

a) Dedicarse exclusivamente a la provisión de trabajadores.
b) Disponer de estructura organizativa y capacidad financiera que le permita cumplir con sus obligaciones patronales.
c) Incluir en su denominación los términos " empresa de trabajo temporal."
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. El monto de la fianza o depósito será revisado cada tres (3) meses, con base en el promedio de los trabajadores que hubiere prestado servicios en dicho período.

En lo referente a la fianza o depósito bancario requerido en la disposición anteriormente citada, aunque la norma no lo señala; debe servir para responder por las deudas que la ETT contraiga con sus trabajadores. (Díaz. 2001, 185). Es importante resaltar, que el incumplimiento de estos requisito traería como consecuencia, la aplicación del parágrafo único del artículo 24 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) derogado, es decir, que las ETT serían consideradas intermediarios.

Se consagra en el artículo 26 del RLOT derogado, de forma taxativa, los supuestos en los cuales es procedente el contrato de provisión, siendo estos:

a) La realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta.
b) Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no excederá de tres (3) meses, y
c) Sustituir a trabajadores en suspensión de su relación de trabajo, a menos que la suspensión sea debido a la existencia de un conflicto colectivo de trabajo debidamente tramitado de conformidad con la LOT.

El elemento característico de este tipo de contratación es la temporalidad, es decir, que no pueden ser utilizados a los fines del suministro de personal permanente y, es por ello que el caso del literal a) del artículo reglamentario, anteriormente señalado, la temporalidad no tiene un plazo establecido por depender de la obra o del servicio que se presta. En el literal de dicho dispositivo, quedó contemplado b) la contratación no podrá exceder de tres (3) meses y, en el caso del literal c) el contrato se mantendrá vigente por el tiempo que perdure la suspensión que le dio origen. Las causa de suspensión son aquellas contenidas en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). En ningún caso se permite la contratación de trabajadores, mediante la utilización de las ETT, para que desempeñen labores que representen grave riesgo para la vida o salud del trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del RLOT de 1999, el patrono o empleador de los trabajadores, no obstante ser la empresa usuaria la que ejerce el control y dirección sobre los trabajadores cedidos; es la ETT, es a ella a la que le corresponde el pago del salario y demás beneficios laborales, así como de las obligaciones a las que se refiere la ley.

En lo que respecta al contrato de provisión de trabajadores el artículo 27 del RLOT derogado, lo define como:

> "...aquel celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa beneficiaria, teniendo por objeto la cesión de trabajadores para prestar servicio y bajo el control de esta última."

Este contrato debe celebrarse por escrito, sin que sea necesario cumplir con otro requisito para su validez; no obstante, debe dársele cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 71 de la LOT, relativo a los elementos que debe contener todo contrato de trabajo escrito.

Por último, la extinción de la relación laboral, regulada en el artículo 28 del RLOT derogado, estaba vinculada con la terminación del contrato de provisión en los casos de los contratos a tiempo determinado, más no en los casos de trabajadores a tiempo indeterminado. En este caso, le corresponden todos los beneficios establecidos en la LOT para los contratos a tiempo determinado o indeterminado, según sea el caso.

Opinion de la autora s/ las empresas No nuevas Generales?

Antecedentes.

El hombre desde el inicio de su existencia en el planeta, ha procurado su sustento y el de su núcleo familiar mediante su trabajo. Luego, transcurrido el

tiempo y logrado el desarrollo, su preocupación e interés en la sociedad organizada, ha radicado en lograr su ubicación o colocación en puestos de trabajo y obtener los mayores beneficio posibles a cambio de su actividad. Esta preocupación ha generado acciones tendentes al logro de ese fin, a través de la utilización de diferentes figuras que con el paso de los años han experimentado modificaciones y han dado lugar al nacimiento de otras. Podemos definir a la figura de la colocación como "...la integrada por diversas gestiones que debe realizar desde que se traza el propósito de emplearse hasta conseguir una tarea remunerada." (Alcalá y Cabanella, 1976, 633). La colocación no es otra cosa que procurar a las personas que lo solicitan, un empleo acorde con sus aptitudes y conocimientos, en el mejor de los casos.

Desde épocas remotas existieron diferentes sistemas de colocación, que fueron adaptándose como antes se apuntó, a los cambios operados en la realidad social. Como ejemplo de lo ante expuesto, se puede señalar la práctica en la antigua Roma que consistía en llevar a las personas a las plazas para que se ofrecieran en arrendamiento a aquellos que necesitaban jornaleros. (ibid.,p. 634).

Luego surgieron los gremios "...que eran unas corporaciones destinadas a ordenar el trabajo de los artesanos de una misma profesión u oficio y

regulaban la competencia entre los mismos." (Carballo, 2001); que entre unas de sus funciones se encontraba la de buscar colocación a sus afiliados.

Con el correr de los años, aparecen los corredores de trabajo cuya actividad era la de buscar ocupación a los interesados, recibiendo un pago por dicha actividad. Posteriormente, emergen las agencias de colocación donde no solamente solucionaban el problema al que carecía de empleo, sino que también atendían las demandas de los patronos que requerían de cierto tipo de personal. Estos servicios ciertamente, no eran gratuitos y, los sufragaban tanto los trabajadores como los patronos.

Al lado de estos servicios que eran de carácter privado y, por ende, más expeditos y efectivos, se encontraban los servicios de colocación de carácter público, menos eficaces que los anteriores y, recibían el nombre de "oficinas de colocación" o "agencias de colocación" que eran "...cualquier entidad que, con carácter oficial o privado, con remuneración o gratuitamente, procuraban trabajo a los que lo ofrecen como trabajadores y a quienes lo precisan como patronos." (ibid., p. 637).

En razón del negocio mercantil en el que se constituyó la demanda y la oferta de personal capacitado para el trabajo y de las injusticias y desigualdades que esta actividad podía fomentar, y efectivamente así ocurrió

en alguna medida, la Organización Internacional del Trabajo, en lo adelante OIT, a los fines de eliminar las agencias de colocación de carácter privado, adoptó en el año 1933, el Convenio 34, que tenía por finalidad la supresión de dichas oficinas en un plazo de tres (3) años, contados a partir de la entrada en vigencia del acuerdo.

En este acuerdo se permitía la actividad de las agencias sin fines de lucros y de algunas oficinas mercantiles que realizaban la actividad, pero con ciertas restricciones, tales como licencia renovable en forma anual y tarifas autorizadas por las autoridades competentes.

Para el año 1948, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adopta el Convenio 88 relativo a la Organización del Servicio de Empleo, que entró en vigencia el 10 de agosto de 1950, ratificado por Venezuela y publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 27516 de fecha 14-08-1964 y registrado por ante la OIT en fecha 16 de noviembre de 1964. El objetivo del convenio era el de garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo. Igualmente contiene sugerencias sobre la forma como puede organizarse dicho servicio para garantizar su eficiencia.

En 1949, la OIT revisa el Convenio 34, y adopta el Convenio 96. relacionado con este tipo de organizaciones. En el artículo 1 de dicho convenio,

define a las agencias de colocación con fines de lucro y sin él, y al efecto expresa:

> "A) Las agencia de colocación con fines de lucro, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficinas u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o a un empleador con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto....
> B) Las agencias de colocación sin fines de lucro, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera."

El Convenio 96, bien puede ser ratificado aceptando la supresión progresiva de las agencias retributivas o bien reglamentando su funcionamiento, ya sean con o sin fines de lucro.

En el primer supuesto, la supresión deberá realizarse dentro de un plazo establecido por los Estados, previo a la puesta en funcionamiento de un servicio público de empleo. Igualmente señala que se debe establecer una vigilancia por parte de las autoridades competentes, para evitar los abusos por parte de las agencias y, la necesidad de fijación de tarifas por los servicios.

En el segundo supuesto, relativo a la reglamentación, se indica que en el caso de optar por el funcionamiento de las agencias con fines de lucro, las

autoridades competentes debían vigilar su funcionamiento, expedir licencia renovables a discreción y establecer ya sea fijando o aprobando las tarifas que debían cobrar por los servicios prestados.

Como quiera que el Convenio 96 entendía que la actividad que realizaban las agencias era la de colocar al trabajador en un empleo, esto limitaba el campo de la actividad que ellas realizaban y, no les daba cabida a las nuevas formas y estructuras de colocación y prestación de servicios que fueron desarrollándose con el transcurso de los años. Ello, aunado al hecho de la poca eficacia de los Estados en esa actividad y el incremento de la intermediación por parte de los particulares, llevó a la OIT a revisar el Convenio 96, a los fines de adaptarlo a los cambios operados en los sistemas de producción y en las nuevas formas de relaciones laborales y para tratar de unificar los criterios en lo que respecta a las normativas aplicables a las agencias de colocación privadas.

En 1997, la OIT revisa el convenio 96 y adoptó el Convenio 181 y la Recomendación 188, ambas sobre las Agencias de Empleo Privado, que modifican los criterios que se venían utilizando en lo relativo a la intermediación privada. Se busca entonces hacer más eficaz el mercado de trabajo, con la incorporación de la empresa privada mediante la creación de los mecanismos

de protección necesarios, para evitar iniquidades por parte de los prestadores de ese servicio.

Si analizamos el contenido del Convenio que nos ocupa, se puede observar que, cuando define en su Artículo 1 a los agentes empleadores privados señala que es toda persona física o jurídica que presta servicios en relación con el mercado de trabajo, y ese servicio, no es otro que emplear a los trabajadores para ponerlos a disposición de un tercero sea persona natural o jurídica, denominada " empresa usuaria", que será la encargada de determinar sus tareas y supervisar su ejercicio.

Por otra parte, el mencionado Convenio, incentiva la utilización de este tipo de actividad para fomentar el empleo y, sugiere la creación de un conjunto efectivo de normas que protejan al ciudadano que hace uso de este tipo de medio para obtener un puesto de trabajo, de los abusos en que pueda incurrir el prestador del mismo. En su texto hace mención a los principios de igualdad de oportunidades y trato, de no discriminación, principios estos fundamentales y que tienden a ser violentados cuando se presta el servicio de colocación por parte de particulares.

Cabe agregar que la Recomendación 188, entre sus disposiciones destaca una serie de prohibiciones en lo que respecta a la utilización de las

servicios de los trabajadores contratados por las agencias privadas, para cederlos a una empresa usuaria y, en tal sentido, establece impedimentos para reemplazar a huelguistas, o el empleo en trabajos peligrosos y riesgosos etc. Igualmente, señala que no se debe delimitar la movilidad de los trabajadores, ni impedir que la empresa usuaria los contrate y menos aún imponerles sanciones a los trabajadores que acepten empleo en otras empresas.

Venezuela, país miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, sólo suscribió de los Convenio antes mencionados, el 88, es decir, el relativo al Servicio Público de Empleo y es por ese motivo que las normas contenidas en el Título IX, Capítulo II, de la Ley Orgánica del Trabajo, se encuentran basadas en dicho instrumento. Por eso es que cuando hablamos de los antecedentes de las ETT en Venezuela, autores como Carballo (2000, 148) y Bernardoni (2004, 114) señalan que la fuente de inspiración es la Ley española 14/1994, del 1 de junio, " por la que se Regulan las Empresas de Trabajo Temporal, de España (Boletín Oficial de España Nº 131, de 2 de junio de 1994). (Carballo. Op.ci, p. 148).

Por lo expuesto y basado en los muy limitados antecedentes jurídicos sobre esta materia existentes en nuestro país, para poder hacer referencias sobre las bases y fundamentos, necesariamente tenemos que remitirnos a

España y, por ello procuraremos exponer un breve bosquejo sobre la aparición de las ETT en la legislación de ese país .

En Europa se extendió la modalidad de las relaciones de trabajo trianguladas, pero se presentaba una dificultad en lo relativo a la ubicación dentro de la categoría jurídica, ya que las ETT podrían ser ubicadas como entes dedicados a la cesión de trabajadores o dentro de las agencias privadas de colocación. Esto fue resuelto a través de un Dictamen producido por la OIT en el año 1965, en el que se consideró a las ETT como agencias de colocación a los efectos de la aplicación del Convenio 96 y, después de 1997, con el Convenio 181, las ETT y las agencias de colocación fueron consideradas " como dos especies de un género más amplio, el de agencias de empleo." (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2005. Revista N 58)

Las primeras leyes que regularon la materia datan de 1965 (Países Bajos) y en España fueron reguladas de manera tardía, en el año 1994 pero siguiendo los lineamientos de las directivas de la Unión Europea cuyos miembros utilizaban desde hacía muchos años las empresas de trabajo temporal, (Martínez. 2000) por lo que existía una uniformidad en cuanto a las normas que regulaban la materia y, por otra parte, se hacía necesaria su legalización debido al crecimiento del desempleo que tuvo lugar en esa época en aquel país.

El ingreso tardío de las ETT en España se debió entre otras cosas, al contenido del artículo 43 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo adelante ET, que prohibía en forma absoluta la cesión de trabajadores, pero los Tribunales del Trabajo comenzaron a diferenciar entre las cesiones realizadas por las empresa organizadas y las realizadas por empresas sin ningún tipo de organización. Las cesiones realizadas por las primeras no eran consideradas como tal y se excluían de la aplicación del artículo 43 del ET, pero en el caso de las segunda, la actividad por ellas realizadas era considerada fraudulenta y, en consecuencia, le era aplicable la sanción contenida en el artículo antes mencionado. Por ello, las reformas laborales que se practicaron al principio de la década de los noventa, tenían como finalidad allanar el camino para el funcionamiento en forma legal de las ETT

Como consecuencia de lo antes expuesto, las ETT fueron legalizadas mediante Ley de 14/1994, de 1 de junio, (Boletín Oficial de España N 131. de 2 de junio de 1994), cuyas características generales, según Aparicio, J. et al. (1999), serían sintéticamente las siguientes:

> " a) Establece una serie de exigencias para poder constituir una ETT, consistentes en disponer de autorización administrativa para actuar; y, para conseguirla, la ETT debe justificar: 1°) Disponer de una estructura organizativa adecuada. 2°) Dedicarse exclusivamente a esta actividad. 3°) Garantizar el cumplimiento de sus obligaciones salariales y de Seguridad Social mediante la constitución de una garantía

(depósito, aval bancario o póliza de seguros) (art. 2.1 ley 14/1994 y RD 4/1995, de 13 de enero.).

b) A los efectos del control, se establece la obligación de las ETT de remitir a la autoridad laboral una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados (arts. 5 Ley 14/1994 y 16.1 RD 4/1995).

c) En cuanto a las relaciones entre la empresa usuaria (en adelante, EU) y la ETT, la Ley exige que el contrato de puesta a disposición (de naturaleza mercantil) entre ellas se formalice por escrito de acuerdo con un modelo oficial con un contenido determinado (arts. 6.3 ley 14/1994 y 14 RD 4/1995).

Tan sólo admite la cesión o suministro de trabajadores temporales en los cuatro casos siguientes: 1°) Para realizar una obra o servicio determinado, mientras dure. 2°) Para atender trabajos eventuales en la empresa usuaria por un período máximo de 6 meses. 3°) Para sustituir trabajadores con reserva de plaza, mientras lo conserven. 4°) Para cubrir vacantes mientras dure el proceso de selección o de promoción por un máximo de 3 meses (art. 6.2 Ley 14/1994).

La ley prohíbe utilizar trabajadores temporales: 1°) En caso de huelgas en la EU. 2°) En las actividades y trabajos peligrosos que concreta el RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT. 3°) Para sustituir trabajadores despedidos improcedentemente o por causas objetivas o dimitidos por circunstancias empresarial previo en los 12 meses inmediatamente anteriores. 4°) Para cederlos a otras ETT (art. 8 Ley 14|1994).

La ley prohíbe igualmente pactar en el contrato de puesta a disposición la prohibición para la EU de contratar al trabajador cedido una vez finalizada la misión (art. 7.3 Ley 14/1994).

d) Por lo que se refiere a las relaciones entre la ETT y el trabajador temporal, la ley exige que el contrato de trabajo se formalice por escrito, de acuerdo con un modelo oficial con un contenido determinado (arts. 10.1 Ley 14/1994 y 15.1 RD 4/1995).

La duración de este contrato puede ser indefinida o temporal coincidiendo con la duración de la puesta a disposición (arts. 10.1 y 11.2 Ley 14/1994).

Las obligaciones y pago de salario y de la Seguridad Social corresponden a la ETT y no a la EU, si bien esta última responderá subsidiariamente (arts. 12.1 y 16.3 Ley 14/1994).

La cuantía del salario será la que fije el convenio colectivo aplicable a la ETT y, de no existir éste, la que fije el convenio colectivo aplicable a la EU. No se establece legalmente, por tanto, la equiparación salarial del trabajador temporal con los trabajadores de la EU[art.11.1.a) Ley 14/994].

La ETT también viene obligada a cotizar por formación profesional y a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores, sin que pueda cobrar nada al trabajador por " gastos de selecciónn, formación o contratación " (art. 12.2 Ley 14/994).

La ETT viene igualmente obligada a pagar al trabajador una indemnización por fin de trabajo (12 días de salario por año o parte proporcional) [art. 11.1.b) Ley 14/994].

e) En cuanto a las relaciones entre la EU y el trabajador temporal, la Ley establece que:

1°) Las facultades de dirección y control serán ejercidas por la EU (art. 15.1 Ley 14/1994).

2°) El poder disciplinario vendrá repartido entre la EU y la ETT: " Cuando una EU considere que por parte del trabajador se hubiere producido un incumplimiento contractual, lo pondrá en conocimiento de la ETT a fin de que por esta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes" (art. 15.2 Ley 14/1994).

3°) Las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral están igualmente repartidas entre ETT y EU. La EU será responsable de la prevención laboral salvo en cuanto a las obligaciones de formación y de control y la vigilancia médica, de las que será responsable la ETT (art. 12.2 y 16.2 y 2 Ley 14/1994 y 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

f) En cuanto a los derechos de representación de los trabajadores cedidos, la Ley les concede derecho a elegir representantes en la ETT y el derecho a presentar reclamaciones a través de los representantes de los trabajadores de la EU en ésta, sin que los trabajadores temporales computen en la planilla de la EU a estos efectos (art. 17.1 Ley 14/1994).

g) Finalmente, la Ley establece una tabla de infracciones de las ETT y EU y las correspondientes sanciones administrativas (art. 18 a 21 Ley 14/1994).

En el bien entendido de que toda cesión hecha por una ETT no autorizada o realizada por una ETT autorizada de

> entre las prohibidas será considerada cesión ilegal de trabajadores con las consiguientes responsabilidades penales, administrativas y contractuales (art. 43 ET). (pp. 90 al 92)

La Ley 14/1994, de 1 de junio, fue desarrollada por el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, y la Ley 29/1999, de 16 de julio, que modifica a la primera de las mencionadas, produciéndose cambios en lo referente a los requisitos exigidos a las ETT para acceder a la autorización administrativa; se revisó el capítulo correspondiente a las infracciones y sanciones, se equipararon los supuestos de contratación temporal directa y los del contrato de puesta a disposición, así como lo relativo a la equiparación de salarios entre los trabajadores puestos a disposición y los de las empresas usuarias. (Camps. 2001, 16).

Ahora bien, es oportuno resaltar que los miembros de la Comunidad Europea a pesar de tener legislaciones diferentes en lo que se refiere a esta materia, existen ciertas disposiciones similares, tal como lo refiere Benavides (2004, pp. 17-18), a saber:

1) Las ETT son las empleadoras de los trabajadores cedidos y deben cumplir con todas las obligaciones correspondientes.
2) Los trabajadores cedidos son contratados mediante la utilización de contratos a tiempo determinados.

3) Los trabajadores cedidos tiene derecho a recibir un salario igual a la de los trabajadores fijos de la empresa usuaria que realicen igual o equiparable actividad.

A la luz de lo antes expuesto, es importante destacar que en los países de la Comunidad Europea se observa una uniformidad en lo referente a las normas reguladoras de las ETT y procuran en lo posible, a pesar de la precariedad de ese tipo de empleo, de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la igualdad de condiciones en el empleo, el salario y la permanencia de la relación de trabajo directa con la ETT.

Según lo antes cual se crean las coordenadas final y concluye que ampliar los antecedentes ya ello expuestos?

Incorporación de las ETT en el Ordenamiento Jurídico venezolano.

Mediante el Decreto Nº 3.235 de fecha 20 de enero de 1999, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 5.292, Extraordinario del 29 de enero de 1999, entró en vigencia el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, donde se contemplaba la creación y regulación de las Empresas de Trabajo Temporal, que como antes se mencionó, no tenían antecedentes en nuestra legislación.

La figura de las ETT, de acuerdo a lo expuesto, fue introducida en nuestro ordenamiento jurídico por vía reglamentaria, obviándose lamentablemente los límites que al respecto tiene la Administración para ejercer su actividad normativa y los principios legales y doctrinarios que rigen esa actividad.

En Venezuela la polémica ha estado presente desde la aparición de las ETT, en lo referente al modo como fueron incorporadas en el ordenamiento jurídico, pero pocos han tratado a profundidad ese tema y quienes lo han realizado, lo hacen en forma breve y superficial, siempre tratando el tema desde el punto de vista del funcionamiento e importancia, de la figura como medio suministrador de empleo, pero sin pronunciarse sobre la atípica forma como fue introducida en nuestra legislación y la posible transgresión de los principios que inspiran al Derecho del Trabajo.

Prueba de lo antes expuesto, lo tenemos en lo expresado por Bernardoni (2004, 116), cuando afirma:

> " Lo señalado anteriormente no debe llamar a dudas sobre la legalidad del régimen reglamentario de las ETT, menos aún en el régimen venezolano donde la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), artículo 13, atribuyen amplias facultades al Ejecutivo Nacional para reglamentar las disposiciones legales en materia del trabajo, más sí para advertir sobre la mayor fragilidad de la norma reglamentaria para disponer un marco de actuación a dichas empresas y

> ordenar los efectos derivados de las relaciones de trabajo que se establecen y sobre la conveniencia en el futuro de atribuir al sistema rango legal."

En iguales términos se pronunció Carballo (2000, 166), cuando expresa:

> "...la función de reglamentación de las leyes supone, entre otros límites, restringir el alcance de las normas que en ejercicio de aquéllas le crearen, a los fines de evitar traspasa el ámbito material de la Ley que se ejecuta, esto es, cuyas reglas de derecho se desarrollan, precisan y complementan. En el supuesto específico de la LOT, se atribuyó al poder reglamentario – a texto expreso- una ampliación- mediante la remisión normativa – de sus facultades propias: " El Ejecutivo Nacional tendrá la más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia del trabajo....(art. 13 LOT)" ".

Por su parte, Hernández y Richter (2002, 53), se apartan un poco de las anteriores posiciones, pues no justifican la incorporación de esta nueva forma de contratación laboral, sino que se limitan a señalar que una de las cosas que suscitan opiniones encontradas en lo referente al punto que estamos tratando, es el relativo a la legalidad de la incorporación de esa figura, mediante la utilización de un reglamento."

Un poco más directa ha sido la opinión de Díaz (2001, 195), cuando trata lo referente a la regulación de las ETT, y en tal sentido expresa:

> " ....Sin embargo, esta regulación ha debido hacerse por la vía de una reforma legal, para evitar el riesgo de que las

> ETT se entiendan como intermediarios, a pesar de la afirmación en contrario del RLOT, y en consideración a la rígida normativa que la vigente LOT contiene en materia de intermediarios y contratista."

Por su parte, Alfonzo (2000, 102), en una oportunidad se limitó sólo a resaltar la importancia que tenía que ésta figura fuera regulada por normas de carácter legal y reglamentaria. Pero recientemente, específicamente en el año 2005, ha señalado que: " No es nuestro propósito detenernos ahora en la cuestión de si la normativa de carácter sub legal sobre las ETT, se hallan viciadas o no, de inconstitucionalidad e ilegalidad." (P. 55).

Este punto, que como ha quedado demostrado, sólo revestía importancia para pocos doctrinarios, es de capital importancia a la hora de establecer la legalidad o no de las normas contenidas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y, en especial de las que crearon y regularon el funcionamiento y objetivo de las Empresas de Trabajo Temporal.

Ahora bien, a los fines de establecer si las normas que controlaban la materia que nos ocupan, eran legales o no, es prudente precisar en qué consiste la función normativa que puede ejercer la Administración (Poder Ejecutivo) y, para ello tenemos que partir de dos (2) principio fundamentales a los efectos de esta o cualquier otra actividad realizada por el Estado, como lo

son: el Principio de Separación de los Poderes y el Principio de la Reserva Legal.

Según la Constitución de la República de Venezuela (CRV) del año 1961, en su artículo 118, vigente para la fecha de la incorporación de las ETT en nuestro ordenamiento jurídico, el Poder Público se dividía en tres ramas: legislativo, ejecutivo y judicial. Posteriormente se refunda la República y se crea la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y el Poder Público queda entonces dividido en cinco (5) ramas: legislativo, ejecutivo, judicial, electoral y ciudadano. Cada una de estas ramas tiene sus funciones propias y entre ellas existe colaboración entre sí.

La potestad normativa en estricto apego al principio de separación de los poderes, es exclusivamente una función propia del Poder Legislativo pero éste delega en el Ejecutivo parte de esa función y lo faculta para dictar reglamentos para una mejor aplicación del derecho (Peña. 2004, 527).

Para que la administración ejerza la potestad normativa o reglamentaria debe contar con una habilitación constitucional o legal; dicha autorización estaba contenida en la derogada Constitución de 1961, en su artículo 190 ordinal 10, en la actualidad en el artículo 206 ordinal 10° de CRBV y, esta

potestad debe ser ejecutada, siempre y cuando en el ejercicio de la potestad reglamentaria no se altere el espíritu, propósito y razón de la ley.

Podemos concluir que la fundamentación para que el Ejecutivo ejerza la función o potestad normativa o reglamentaria, estaba y está consagrado en la Carta Magna (Peña. Op.cit, pág 530.); no obstante, que existen autores que difieren de este criterio y otros opinan que la potestad reglamentaria del Ejecutivo es inherente a la actividad administrativa por lo que no requiere habilitación expresa. (Lares. 2001, 82). La potestad normativa ,contenida en la constitución se refiere a los llamados reglamentos ejecutivos, que son los que:

> "...no se reduce únicamente al establecimiento de normas que posibiliten la ejecución propiamente de la ley,.....sino que esas normas pueden **detallar, explicar, desarrollar, complementar e interpretar** a la Ley reglamentada, lógicamente siempre que no contrasten ni innoven en relación a lo establecido por el texto legislativo, o dicho en términos del Derecho Venezolano, que no alteren el espíritu, propósito razón de la Ley." (Peña. Op.cit, 533)

Si trasladamos lo antes expuesto, a la forma en que fueron incorporadas las empresas de trabajo temporal a nuestro ordenamiento jurídico, podemos observar que de conformidad con la Constitución de 1961, en su artículo 190 ordinal 10, el Ejecutivo estaba ampliamente facultado para ejercer la potestad normativa o reglamentaria.

El siguiente principio que debemos precisar es el de legalidad que se encontraba consagrado en el artículo 117 de la Constitución de la República de Venezuela y en la actualidad en el artículo 137, y que se traduce en que la actividad realizada por la Administración debe tener su fundamento en la ley, debe haber una vinculación entre la actividad de la Administración y el ordenamiento jurídico, por lo que " ninguna actividad desarrollada por órgano administrativo alguno puede eludir al Derecho, lo que configura en términos de la doctrina española '*sumisión plena de la Administración a la Ley y al Derecho*' o a la ' *plena juridicidad de la acción administrativa*' "(ibid. 708).

Ahora bien, si transponemos el principio que nos ocupa a la potestad reglamentaria que ejerce la Administración Pública, encontramos que esta sólo se puede practicar si se encuentra consagrada en un dispositivo legal, ya sea la Constitución o en la ley, es decir, que esa actividad debe estar dentro de los límites fijados por el ordenamiento jurídico. En el caso que nos ocupa, relativo a la creación y regulación de las ETT, la Administración era competente para dictar el reglamento en cuestión, toda vez que su actividad estaba avalada por lo dispuesto en el artículo 190 ordinal 10 de la CRV, en concordancia con el artículo 13 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece:

> Artículo 13: El Ejecutivo Nacional tendrá las mas amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Decretos o

Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país.

Es necesario recordar, que el reglamentista tenía y tiene la obligación de no alterar el espíritu, propósito y razón de la ley que reglamenta y los reglamentos tienen rango sub-legal, por lo que no pueden modificar, derogar o innovar a la ley que regula, ya que de lo contrario, estaría viciado de nulidad.

En el marco de las anteriores observaciones y consideraciones, la autora de esta monografía opina que la creación y existencia de las ETT, en el ámbito jurídico venezolano, carecieron de la debida legalidad, ya que se originaron mediante la utilización de un mecanismo no cónsono con lo dispuesto en el ordenamiento legal y lo lícito era que su creación lo fuese mediante un instrumento idóneo, como lo es la Ley y luego desarrollarse y controlarse mediante la correspondiente reglamentación, si ello fuese necesario.

Naturaleza jurídica.

El artículo 23 del derogado RLOT define a las ETT como aquellas que tienen por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal,

trabajadores por ellas contratados; es decir, que la ETT se encargaba en principio de la contratación de personal para ser colocados o cedidos a las empresas usuarias con las cuales tenían suscrito un contrato de provisión. Por esta especial característica, podemos agregar que la actividad realizada por la ETT es de intermediación, ya que como señala Camps (2001), no asumen la ejecución de una obra o prestación de un servicio sino que simplemente cede a sus trabajadores a la empresa usuaria, quien tiene la dirección y control sobre ellos, para que ésta realice la actividad. No obstante lo antes expuesto, el artículo 24 de mismo reglamento le elimina el carácter de intermediario, siempre que la ETT cumpla con lo dispuesto en dicho instrumento.

Cabe agregar, que sobre el tema existen en Venezuela discusiones doctrinarias. Para unos, las ETT deben ser consideradas intermediarios. Entre los seguidores de esta posición encontramos a Iranzo, Richter, Bernardoni, Hernández y Díaz. Para otros, deben ser consideradas contratista, posición asumida por Carballo, y existe una tercera posición sostenida por Álvarez (2004. 75) que señala que las ETT no son propiamente una intermediaria sino que deben ser vistas como una figura que interviene "intermediaria sui generis" para mediar en el empleo.

La intermediación es una figura que se encontraba incluida en la Ley del Trabajo de 1936, donde era definida como aquella persona que contrataba los

servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otro, sin perder su propia responsabilidad, y comprometía la del beneficiario de aquel servicio, siempre que existiera autorización expresa al intermediario o recibiera la obra ejecutada.

Sobre los intermediarios el maestro De la Cueva (1974, p.158) expresó:

> "... ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor..."

Por su parte, De bueno (1977, p. 455), respecto a los intermediarios, señalaba que se podría producir en dos hipótesis, a saber:

> "... En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conductor para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Es el caso de las agencias de colocación...
> En la segunda hipótesis,... el intermediario actúa en nombre propio y crea entre el y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a las empresas principales responsabilidades derivadas de la ley..."

De lo expuesto se observa, que los intermediarios no han tenido, desde su aparición, una buena acogida en el ámbito laboral, toda vez que mediante

su utilización se ha pretendido en la mayoría de los casos, burlar los derechos de los trabajadores, simulando relaciones con personas insolventes y, ello constituyó una de las causas de la incorporación a la legislación del trabajo, de la figura de la solidaridad.

De modo que el intermediario era, el patrono frente al trabajador y no podía eludir esa responsabilidad por haber actuado a favor de otro y, el beneficiario o como lo denominada Caldera (1960), patrono indirecto (P, 241) de la obra, quedaba obligado al cumplirse la condición contenida en la norma, es decir, recibir o autorizar la obra ejecutada.

A partir de la reforma laboral de 1990, el beneficiario de la obra pasó a ser solidariamente responsable con el intermediario de las obligaciones de los trabajadores contratados y éstos a disfrutar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que pudiesen corresponder a los trabajadores del beneficiario.

Ahora, si las ETT no son intermediarios, como sostienen algunos doctrinarios, deben ser en consecuencia, contratistas, figura esa regulada en el artículo 55 de la LOT, que determina que es la persona natural o jurídica que mediante un contrato se encarga de ejecutar una obra o servicio con sus propios elementos, sin comprometer la responsabilidad laboral del beneficiario;

siempre y cuando las actividades del contratista no sean inherentes o conexas con las del beneficiario.

Según la explicación dada por los que sostiene esta posición. el simple hecho del cumplimiento del objeto jurídico de la ETT, es decir, la selección y contratación de trabajadores, para ejecutar con carácter temporal, una actividad en una empresa beneficiaria, pone en relieve su carácter de contratista.(Carballo. 2000, pp. 155 al 158); cuestión esa que no contradice el verdadero objeto de una ETT, que no es otro que la cesión de trabajadores por ella contratados, a la empresa beneficiaria o usuaria, es decir, que su objeto es el de intermediación.

Consideramos que si las ETT por su naturaleza eran intermediarias como sostienen la mayoría de los doctrinarios, el simple hecho que el RLOT de 1999, derogado, en su artículo 24, Parágrafo único, negara tal carácter, esa afirmación era contraria a derecho bajo los preceptos contenidos en la Constitución vigente para la fecha de la incorporación de la figura en el ordenamiento jurídico, en su artículo 89 así como en la Constitución República Bolivariana de Venezuela artículo 94, que reproduce el artículo anterior, y en el artículo 54 de la LOT.

En la primera, se establecía una reserva legal ya que le correspondía a la ley, en este caso a la LOT, establecer las responsabilidades entre intermediario y contratistas y sus beneficiarios y, por otra parte, consagra la responsabilidad solidaria de los beneficiarios de los servicios prestados por estos. En segundo lugar, el artículo 54 de la LOT, por mandato del precepto constitucional, contiene las responsabilidades que se generan entre el intermediario y los beneficiarios de la actividad, y es sólo la ley, la que puede fijar las mismas y nunca un reglamento de rango sub legal, como sucedió con el artículo 24 del RLOT derogado.

II

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LOS PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo del hombre ha tenido una influencia determinante en el proceso económico y social de los pueblos y esto ha creado gran número de problemas en el campo laboral, por lo que el Estado se ha visto obligado a intervenir en esa materia. Esta participación del Estado, se ha traducido en la promulgación de normas que regulen las relaciones laborales, inclusive de principios con corte social establecidos en la Constitución, para poder garantizarle a los trabajadores la estabilidad que es una condición de trabajo de suprema importancia.

La mayoría de las Constituciones de América han incluido a las normas laborales más importantes por lo que han instituido las consideraciones del trabajo como derechos y como deberes. La importancia de constitucionalizar el derecho del trabajo estriba en que esas normas constituyen la base fundamental de las leyes del trabajo, un ejemplo de esto, lo serían las Constituciones de Venezuela de los años 1947 y 1961 que tenían amplías

bases constitucionales en materia laboral y el contenido de la ley positiva del trabajo correspondía a esas bases constitucionales.

La primera vez que aparece la mención del concepto de estabilidad en el trabajo en Venezuela, fue en la Constitución de 1947, dictada por la Asamblea Nacional Constituyente. Posteriormente El 23 de enero de 1961 fue promulgada la Constitución de la República de Venezuela, la cual en su artículo 88 disponía: " *La ley adoptará medidas tendientes a* ***garantizar la estabilidad del trabajo*** *..."* (subrayado nuestro).

Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en la Gaceta Oficial N° 36.860, del 30 de diciembre de 1999, consagraba la estabilidad en su artículo 93, el cual establece: " *La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificada. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos."* La norma antes transcrita es de carácter programático y no operativo, es decir, que la garantía de estabilidad en el trabajo debe entenderse en los términos presentados en la LOT.

Ahora bien, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se caracteriza por el reforzamiento de los principios del Derecho del Trabajo y la expansión de los mismo; por ello, Espinoza (2000. 31) expresa que

Venezuela incorporó a la constitución instituciones, principios y objetivos sociales hasta ahora inéditos en el Derecho Constitucional, que la coloca en el vanguardia de la protección constitucional del trabajo y de los trabajadores.

Muchos autores han escrito sobre la Estabilidad Laboral, estando entre ellos el profesor Deviali (S/F, citado por Caldera. 1960), que dice: *"...el concepto de estabilidad existe cuando se consagra el derecho del empleado a conservar su puesto de trabajo toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."*(p.417).

Para el profesor argentino Ferro (S/F. citado por Álvarez. 1974), define la estabilidad como: " *...el derecho a conservar el empleo, es decir, la protección que se acuerda a determinados trabajadores con el fin de asegurar la permanencia en el trabajo."*

Para el catedrático León, (1993) la estabilidad es: *"...una institución de Derecho del Trabajo, en beneficio del trabajador, para que permanezca vigente la obligación pactada entre él y su empleador, otorgándole al primero (trabajador) el derecho a conservar su puesto de trabajo, en la medida que sea*

apto y cumpla con las obligaciones que le impone la relación laboral ." (p.136)

Se podría concluir, que la estabilidad es una institución del Derecho del Trabajo que garantiza la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, lo que se traduce en un sosiego económico para él, siempre que no ocurra un hecho que le sea imputable y que justifique la ruptura del contrato de trabajo.

Este es uno de los principios que se encuentran en la actualidad reforzados en la CRBV y lo que se pretende es garantizarle a los trabajadores su permanencia y continuidad en los puestos de trabajo, es por ello que ha quedado establecido en nuestro ordenamiento jurídico, que los contratos a tiempo determinados son excepcionales y, únicamente se dan en los supuesto contenidos en el artículo 77 de la LOT.

Ahora bien, cuando se incorpora una nueva figura a un ordenamiento jurídico, no se puede hacer de manera aislada, se deben ajustar al conjunto de disposiciones que conforman la materia, para que esa incorporación no entre en discordancia con otras ya instituidas. Es por ello, que se necesita precisar si cuando las ETT fueron creadas y normadas, no se violentaron algunos principios de rango constitucional o legal que regulan la materia laboral

Ahora bien, vamos a analizar a la ETT partiendo del hecho que las

mismas se encontraban reguladas en un reglamento, que es de carácter sub legal y que por ende, debe ceñirse por los lineamientos de la ley que reglamenta. Es por ello, que para establecer las posibles transgresiones al orden constitucional y legal, partiremos del objeto de las ETT que no es otro que el de poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal a trabajadores, por ella contratados.

Con basamento en el concepto antes señalado, estaríamos en presencia de un contrato a tiempo determinado que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de la LOT, únicamente (subrayado nuestro) puede celebrarse en los siguientes supuesto:

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.

b).Cuando tenga por objeto la sustituir provisionalmente y lícitamente a un trabajador; y

c) En los casos previstos en el artículo 78 de esta Ley.

Ya para el año 1991, Villasmil (pp. 178/180) advertía, que doctrinariamente se habían indicado algunas circunstancia que justificaban la contratación por tiempo determinado, en el primer supuesto de la norma, que serían:

a) Por la necesidad de atender el incremento de la demanda en determinada época del año.

b) Por la ejecución de labores, cuya naturaleza supone un carácter transitorio, dentro de la actividad normal y habitual de la empresa

c) Por la necesidad de asegurar los servicios del trabajador dentro de determinado lapso de tiempo; y

d) Cuando se plantea la necesidad de sustituir provisional y lícitamente a un trabajador.

Si se comparan estos supuesto con lo que dispone el artículo 26 del RLOT derogado, en sus literales b) y c), podemos concluir que se encuentran incluidos en los que doctrinariamente se aplicaban desde hace tiempo atrás. En lo referente al literal a).del dispositivo reglamentario antes mencionado, la temporalidad depende de la obra o del servicio que se trate, de las condiciones del mercado y de la obtención de los resultados perseguidos por la empresa, y no esta limitado a un plazo previamente establecido. La anterior consideración, trae como consecuencia, la posibilidad del exceso por parte de las ETT, que habiendo contratado un trabajador a tiempo determinado, por aplicación del literal a) comentado, se convertiría de hecho en un contratado a tiempo indeterminado, pero en apariencia, contratado a tiempo determinado.

Partiendo de la posición doctrinaria sostenidas por la mayoría de los

estudiosos del derecho del trabajo que se han pronunciado sobre el tema, es decir, que las ETT deberían ser consideradas intermediarias, cuestión esta que es negada por el parágrafo único del artículo 24 del RLOT derogado, y a los fines de determinar las responsabilidades de las obligaciones que se derivan a favor de los trabajadores contratados por las ETT y cedidos a una empresa beneficiaria, en forma temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 de la CRV, vigente para la fecha de su incorporación y, artículo 94 de la CRBV, vigente para la fecha de la derogatoria del RLOT de 1999; en ambos instrumentos la determinación de esas responsabilidades le son atribuidas a la LOT, es lo que se denomina reserva legal. Por lo tanto, el RLOT no podría bajo ningún respecto dictar norma alguna que regulara dicha materia, por ser ella reservada, por mandato constitucional, a la ley.

Con las ETT se produjo un cambio en los esquemas del Derecho del Trabajo contenida en la LOT. En lo referente a los conceptos de patrono, relación y contrato de trabajo. En las ETT todas esas figuras se relacionan con aquel que contrata a los trabajadores para cederlos a las empresas usuarias, paga los salarios y demás beneficios y obligaciones laborales. Pero si nos remitimos a lo que al efecto establece la ley, en lo que se refiere a esas figuras, es decir:

> " Artículo 49: Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea

> por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.
> Cuando la explotación se efectúa mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos."
>
> Artículo 65: Se presume la existencia de la relación de una trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe.
>
> Artículo 66: La prestación de servicio en la relación laboral será remunerada.
>
> Artículo 67: El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

De la anterior trascripción se desprende, que en el esquema en que fue y está estructurada la legislación laboral, el patrono es quien recibe el servicios y, como indica Alfonzo (bid. p, 90) es la persona que contrata, que fiscaliza, que organiza, quien ejerce el poder de mando y disciplina, el que suministra herramientas, recibe el trabajo y asume los riesgos. La noción de ETT no engrana o se ajusta dentro de la normativa contenida en la LOT que es la ley que reguló el RLOT derogado.

En lo relativo al salario que deberían devengar los trabajadores cedidos por las ETT, a las empresas beneficiarias, tanto la Constitución de 1961 como la de 1999, en sus artículo 87 y 91, respectivamente, y artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo, contienen el principio reconocido como " *la regla de oro*

del salario " o "*la regla de la igualdad del salario*" (ibid, 181), este principio o regla evita que se produzcan discriminaciones en las remuneraciones que deben pagárseles a varios trabajadores que realizan una misma labor en igualdad de condiciones (Villasmil. Op, cit, 306).

La regla de la igualdad de salario no se aplicaba en las ETT, ello debido al contenido del artículo 24, parágrafo único del RLOT derogado, lo que era contrario a la regulación que sobre la materia contenía la LOT.

Podemos concluir señalando, que en la introducción de las ETT, salvo mejor criterio, se transgredió la Constitución y la LOT, regulando una figura fuera de lo normado por ellas. Se evidencia que cuando se pretende la implementación dentro de un ordenamiento jurídico de nuevas figuras, como en el caso que nos ocupa, que crearían diferentes y nuevas formas de relaciones laborales, no basta la necesidad de ellas para la producción de puestos de trabajo, sino que se requiere una revisión total del ordenamiento jurídico, para que generen la seguridad necesaria y sean útiles, a la colectividad a la cual van dirigidas.

III

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

En fecha 26 de julio de 2005, fue publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N 38.236, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, que en el Título IX, relativo a las Disposiciones Transitorias, Derogatorias y Finales, Capítulo II, relativo a las Disposiciones Derogatorias, Tercera, se procede a derogar los artículo 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial N 5.292 Extraordinario de fecha 25 de enero de 1999. Los artículos anteriormente mencionados corresponde en su totalidad a la normativa que creaba y regulaba el funcionamiento de las ETT en Venezuela.

El artículo 207 de la Carta Magna establece que todo proyecto de ley deberá recibir dos (2) discusiones, en días diferentes. La primera discusión (artículo 208 CRBV) se considerará la exposición de motivos y se evaluará sus objetivos y alcances, viabilidad y se discutirá el articulado. El proyecto aprobado en primera discusión se remitirá a la Comisión relacionada con la materia de la ley. que deberá presentar un informe

La segunda discusión (artículo 209 CRBV) tiene lugar luego de recibido el informe emitido por la Comisión. La discusión del proyecto de ley se realizará artículo por artículo, si sufre modificaciones, se devuelve a la Comisión para que sean incluidas en el informe; leida la nueva versión en plenaria, la Asamblea Nacional decidirá por mayoría de votos lo que fuere procedente respecto a los artículos en que hubiere discrepancia y a los que tuvieren conexión con éstos. Si se resuelve la discrepancia, se declara sancionada la ley

Lo antes expuesto es un resumen del procedimiento utilizado por la discusión y aprobación de una Ley en Venezuela.

De una revisión de las discusiones a las que fue sometido el proyecto de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se observa que la primera discusión fue aprobada en fecha 29 de junio de 2004, y el Título IV, relativo a los Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, Capítulo III relativo a De las empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratista (subrayado nuestro), no se le realizó ninguna modificación.

En fecha 29 de junio de 2005, se efectuó la segunda discusión en la que se propuso una modificación al parágrafo primero del artículo 57 que trata

sobre los Contratos de trabajo temporales, por tiempo determinado o para una obra determinada y empresas de trabajo temporal, intermediarios y contratista. La discusión sobre la modificación de la segunda discusión se llevó a cabo el 30 de junio de 2005 y el texto tanto del artículo 57, que había sido modificado, como del 58, así como el de la nueva disposición derogatoria incluida, que pasó a ser la tercera, del informe de la modificación presentado por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, quedaron redactadas en los siguientes términos:

SEXAGÉSIMO.

El artículo 57 quedó redactado de la siguiente forma: **Contratos de trabajo temporales, por tiempo determinado o para una obra determinada y empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas Artículo 57.** Los trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, por tiempo determinado o para una obra determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas cuya actividad sea inherente o conexa a la que se dedica el o la contratante deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los restantes trabajadores y trabajadoras del empleador o de la empleadora al que prestan sus servicios.

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

y enfermedades ocupacionales que su culpa o su inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores, pueda ocasionar al trabajador temporal.

Las empresas de trabajo temporal cotizarán al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relativo a sus trabajadores temporales, en función al riesgo del proceso productivo de la empresa beneficiaria establecido de conformidad con esta Ley.

Las empresas beneficiarias no podrán asignar tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión.

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

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

SEXAGÉSIMO PRIMERO.

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

CENTÉSIMO CUADRAGÉSIMO SEXTO.

Se incluyó una nueva disposición derogatoria, que pasa a ser la tercera. Quedó redactada de la siguiente forma:

Tercera. Se derogan los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial Nº 5.292 Extraordinario de fecha 25 de Enero de 1999.

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

En esa misma fecha quedó sancionada la Ley y el texto definitivo es el que seguidamente se transcribe:

Capítulo.III
De las empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas

Contratos de trabajo temporales, por tiempo determinado o para una obra determinada y empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas
Artículo 57. Los trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, por tiempo determinado o para una obra determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas cuya actividad sea inherente o conexa a la que se dedica el o la contratante deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los restantes trabajadores y trabajadoras del empleador o de la empleadora al que prestan sus servicios.
En el caso de las empresas de trabajo temporal, la beneficiaria tiene la obligación de observar y cumplir con toda la normativa relativa a seguridad, salud e higiene en

el trabajo. La beneficiaria tiene la obligación de notificar por escrito a la empresa de trabajo temporal y al trabajador temporal los riesgos del trabajo que desempeñará y las medidas de prevención necesarias. La beneficiaria será responsable por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que su culpa o su inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores, pueda ocasionar al trabajador temporal.
Las empresas de trabajo temporal cotizarán al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relativo a sus trabajadores temporales, en función al riesgo del proceso productivo de la empresa beneficiaria establecido de conformidad con esta Ley.
Las empresas beneficiarias no podrán asignar tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión.
Tanto el empleador o empleadora como el o la contratante serán solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social.
El o la contratante deberá informar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al sindicato o sindicatos, de la incorporación a su empresa, establecimiento, explotación o faena de los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el presente artículo de un lapso no mayor de cinco (5) días de producirse la incorporación, salvo que la convención colectiva establezca un lapso menor o la consulta previa.

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

Capítulo

Disposiciones derogatoria.

Tercera. Se derogan los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial Nº 5.292 Extraordinario de fecha 25 de Enero de 1999.
Se declara la condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente.

De las anteriores transcripciones se desprende, que existe una contradicción entre lo que se discutió y lo que quedo aprobado. No existe una motivación que explique el por qué luego de llevarse a cabo el procedimiento que al efecto establece la constitución, para la formación de una Ley y, aprobarse en la misma los artículos antes transcritos, estos quedan derogados.

¿Podría ser considerado un error?.

En fecha 18 de octubre de 2005, el Tribunal Supremo de Justicia , Sala Constitucional, con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, emitió pronunciamiento en el recurso de nulidad por inconstitucionalidad interpuesto contra la Disposición Derogatoria Tercera de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la nulidad parcial del artículo 57 de la misma Ley, en sus párrafos 1 y 5. En dicha decisión se acordó entre otras cosas, la medida cautelar innominada solicitada y, en consecuencia, se inaplica la Disposición Derogatoria Tercera, mientras se decide el fondo del

recurso.

La anterior decisión refuerza aún más la importancia que tiene esta figura dentro de nuestra legislación, así como en el sistema económico, por lo que ameritaba que el legislador, en vistas de las probables y próximas reformas tanto constitucionales como legales, éstas últimas con un retraso de seis (6) años, incorporarán definitivamente este tipo de empresas que a pesar de ofrecer empleos precarios, sin lugar a dudas han contribuido a fomentar en los últimos años, la creación de atípicos puesto de trabajo.

En el desarrollo de la elaboración de este monografía, se reformó el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426, de fecha 28 de abril de 2006, en el Título V, Disposiciones Finales, artículo 240, vuelven a ser derogados los artículo 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del RLOT publicado en la Gaceta Oficial N 5.292, de fecha 25 de enero de 1999 y se declara nuevamente la condición de intermediario de las ETT; es decir, que se regresó al esquema clásico contenido en la LOT donde sólo se permiten las relaciones triangulares en los casos de intermediarios y contratistas y, por ende, los trabajadores de estás que sean cedidos deberán disfrutar de iguales derechos laborales que los de la empresa beneficiaria. De esta forma queda restablecida la situación jurídica alterada por la utilización de una figura cuya legalidad era un tanto oscura y

que además no estaba suficientemente regulada

CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de la investigación que antecede es la determinación de la situación actual de las ETT en nuestro ordenamiento legal . Este aspecto general ha sido tratado y demostrado a lo largo de este trabajo y la conclusión general sobre este aspecto en particular, es que la creación y existencia de las Empresas de Trabajo Temporal, dentro del marco jurídico venezolano adolecieron desde su inicio de la legalidad requerida para su funcionamiento.

Se originaron estas empresas mediante un instrumento totalmente inapropiado como lo fue el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292, Extraordinario de 29 de enero de 1999, cuando lo factible y correcto era que su creación hubiese sido determinada por la ley y, para ello, desde luego, era necesaria una reforma de la misma, con las dilaciones, contratiempos e inconvenientes políticos que este tipo de actividad presenta, pero era ese y no otro, el camino legal a seguir, pues no le es dado al reglamentista la creación de figuras jurídicas nuevas, no establecidas en la ley que se pretende reglamentar; todo ello de conformidad con los principios de la potestad reglamentaria contenidos en el artículo 206, ordinal 10° de CRBV; principio este también establecido en la derogada

Constitución del año 1961, en su artículo 190 ordinal 10°.

Pero la ilegitimidad de las ETT no solamente parte de su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico, sino que las normas que le originaron estuvieron dirigidas en abierta contradicción, a los principios de los cuales se nutre e informan al Derecho del Trabajo, como lo son la estabilidad, la solidaridad, la igualdad de condiciones laborales entre otros, establecidos y consagrados en la Constitución y desarrollados en la Ley Orgánica del Trabajo; vale decir, de obligatorio cumplimiento y no relajables de manera alguna.

En relación a la situación jurídica actual de este tipo de empresa, no solo lo antes expuesto determina su ilicitud, sino que luego, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, quedan derogadas las disposiciones reglamentarias que le dieron vida y, posteriormente esta derogatoria es reforzada por el vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

En definitiva, puedo agregar no obstante las consideraciones sobre la licitad o ilicitud relativas a la creación y funcionamiento de las ETT, que esta figura empresarial podría resultar conveniente, siempre y cuando la creación de ellas y la normativa que las rijan nazcan dentro del marco jurídico vigente y con respecto absoluto a los derechos sociales alcanzados. Podemos observar, que

las ETT desde su nacimiento estuvieron rodeadas de incertidumbre en lo relativo a su incorporación al ordenamiento jurídico, naturaleza jurídica, de la cual se deriva la solidaridad entre patronos, así como su carácter sublegal que generaron desconfianza entre los usuarios de este servicio y la idea fundamental es que exista la certidumbre de su lícito funcionamiento para que se creen las condiciones de estabilidad y confianza tanto para los beneficiarios de su actividad, como para aquellos que logran sus puestos de trabajo a través de ellas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alcalá, L y Cabanellas, G. (1976). ***Tratado de política laboral y social.*** (2ª. Ed. Tomo II) Buenos Aires. Heliasta.

Alfonzo, R. (2000). ***Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*** (11ª .ed). Caracas: Melvin.

Alfonzo, R. (2005). ***Otras Caras Del Prisma Laboral*** Caracas.

Álvarez, V. (1974). ***Temas de derecho social. Comentarios analíticos sobre asuntos laborales.*** Caracas.

Álvarez, J.(2005). Adaptabilidad de las empresas de trabajo temporal en Venezuela y el nuevo equilibrio de intereses.En Tribunal Supremo de Justicia (Comp.), ***Ensayos Laborales.***(N° 12, pp.67-114). Caracas.

Aparicio, J., Borrojo, E., Martín, A., Pedrajas, A., Sala, T.y Vadés, F. (1999).***Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica.*** Valladolid-España. Lex Nova.

Bernardoni, M. (2004). ***Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.***. Caracas. La Semana Jurídica, C.A.

Benaventes, L, de (2004). ***Las empresas de trabajo temporal en la legislación internacional*** .Disponible en: //servicio. cid.uc.edu.ve/derecho/revista/ida27/27-3,pdf. Consulta. 2006. Marzo, 03.

Caldera, R. (1960) ***Derecho del Trabajo*** (2ªed.) Caracas: El Ateneo Buenos Aires.

Camps, L. (2001). **Las empresas de trabajo temporal: un análisis de su régimen legal y convencional.** Valencia-España. Tirant lo Blanch.

Carballo, C. (2000) ***Derecho Laboral Venezolano, Ensayo.*** Caracas. Publicaciones UCAB.

Carballo, C. (2001). ***Delimitación del Contrato de Trabajo: Franquicias, Teletrabajo, Invenciones Laborales y Fronteras del Contrato de Trabajo.*** Caracas. Publicaciones UCAB

Carballo, C. (2001, Septiembre) ***Derecho del trabajo y seguridad social:***

Relaciones entre lo individual y lo colectivo.Ponencia presentada en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Lima (Perú).

Carballo, C y Villasmil, H. (2004).***Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento: anotaciones y concordancia.*** Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

Constitución de la República de Venezuela (1961).***Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 662, Extraordinario.*** Enero 23, 1961.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).***Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453.*** Marzo 24, 2000.

Díaz, M. (2001).Breves consideraciones sobre el régimen jurídico aplicable a las empresas de trabajo temporal (ETT) en Venezuela. ***Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas,*** 122, 179-196.

De Bueno, N (1977). ***Derecho del Trabajo.*** (2ª ed).México: Porrúa, S.A..

De La Cueva, M. (1974) ***El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.*** (2ª ed.) México: Purrúa, S.A.

Espinoza, A. (2000). ***Los Derechos Laborales.*** Caracas: Buchivacoa.

Hernández, O y Richter J.. (2002) ***El Trabajo sin Tutela en Venezuela: Nuevas y viejas formas de desprotección laboral.*** Caracas. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad Central de Venezuela.

Iranzo, C. y Richter, J. (2005) ***La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social.*** Caracas: Centro de Estudios del Desarrollo – Cendes-UCV.

Ley Orgánica del Trabajo (1997).**Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.5.152. (Extraordinaria).**Caracas, Junio 19, 1997.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.(2005).**Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.236.** Caracas. Julio, 26, 2005.

Lares, E. (2001). ***Manual de derecho Administrativo.*** (Décima segunda edición). Caracas. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad Central de Venezuela.

León, J. (1993).***Derecho del Trabajo.*** Mérida. Consejo de Publicaciones ULA.

Martínez, M., (2001).***Las empresas de trabajo temporal: aproximación a su desarrollo.*** Disponible en: www.sociologicus.com/tusarticulos/ett.htm. Consulta: 2006, Febrero 20.

Organización Internacional del Trabajo. ***Convenios 34, 96, 181 y Recomendación 188.*** Disponible en: www.ilo.org/ilolex/spansh/ convdisp1htm. Consulta. 2006, Febrero,20.

Palomeque, M. y Alvarez, I. (1999). ***Derecho del Trabajo.***(7ma ed.). Madrid. Editorial Centros de Estudios Ramón Areces, S.A.

Peña, J. (2004). **Manual de Derecho Administrativo: Adaptada a la Constitución de 1999.** (vol. I). (4ta reimp.)Caracas.(Colección de Estudios Jurídicos Tribunal Supremo de Justicia).

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 5.292 (Extraordinaria)** Caracas, Enero 25, 1999.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.426.** Caracas, Abril 28, 2006.

Solidaridad Obrera.(2000).***¿Qué son... las empresas de trabajo temporal, las ETT.?*** Disponible en: //www.nodo50.og/sobrera/campanas/html/anterior/ett.htm. Consalta: 2005. Diciembre 8.

Venezuela. Ministerio del Trabajo. ***Convenios Internacionales del Trabajo Vigentes en Venezuela*** (S/F).

Villasmil, F. (1991). ***Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.***(Vol. I). Caracas. Roberto Borroso.

Villasmil, H. (2001).***Estudios de derecho del trabajo*** Caracas. Universidad Católica Andres Bello..