



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**



**IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL MARCO DEL
PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA
CORPORACION INLACA C.A MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO
YARACUY**

**AUTORA: MARILÚ TORRES PARADA
C.I: 8.514.144**

VALENCIA, MAYO DE 2014

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL TUTOR Y DE APROBACION DEL
PROFESOR DEL SEMINARIO

**IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACION EN EL MARCO DEL
PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA
CORPORACION INLACA C.A MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO
YARACUY**

Aprobado en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo por: Magda Cejas, profesora o facilitadora del Seminario de Investigación y Trabajo de Grado.

Firma:

C.I N°

Tutora: Abg. Msc. Tania Bencomo

Acepto la tutoría del presente trabajo según las condiciones de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Firma:

C.I N°

Valencia, octubre 2010

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, **TANIA BENCOMO**, titular de la cedula de identidad N° 12.775.760, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría Titulado: **IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACION EN EL MARCO DEL PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACION INLACA, C.A, MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO YARACUY**, Presentado por la Ciudadana **MARILU TORRES PARADA** Titular de la Cédula de Identidad N° 8.514.144, para optar al título de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los ocho (08) días del mes de Diciembre del año dos mil diez (2.010).

TANIA BENCOMO
C.I V-12.775.760.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



INFORME DE ACTIVIDADES

ESTUDIANTE: MARILU TORRES PARADA

CEDULA DE IDENTIDAD: V-8.514.144

TUTORA: TANIA BENCOMO

CEDULA DE IDENTIDAD: V-12.275.760

TUTULO TENTATIVO DEL TRABAJO: IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACION EN EL MARCO DEL PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA REMAVENCA (PROMASA) MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO YARACUY.

SESIÓN	FECHA	ACTIVIDADES
1	08 Diciembre 2008	Definición del Título
2	19 Febrero 2009	Revisión Planteamiento del problema
3	17 Marzo 2009	Revisión Objetivos de la Investigación
4	30 Abril 2009	Revisión de la Justificación de la Investigación
5	12 Mayo 2009	Revisión del Marco teórico
6	10 Junio 2009	Revisión del Marco Metodológico
7	10 Septiembre 2009	Revisión General del proyecto para inscripción
8	06 Mayo 2010	Correcciones generales y cambio de titulo
9	09 Septiembre 2010	Revisión Análisis de los Resultados
10	08 octubre 2010	Revisión de Conclusiones y Recomendaciones
11	22 Noviembre 2010	Revisión General
Observaciones		

Título definitivo: IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACION EN EL MARCO DEL PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACION INLACA C.A MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO YARACUY.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado

Tutora: Tania Bencomo
C. I. V-12.275.760

Alumna: Marilú Torres Parada
C.I.V-8.514.144



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación del trabajo de grado titulado: **IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL MARCO DEL PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN INLACA C.A MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO YARACUY**, presentado por: la abogada **MARILU TORRES PARADA**, para optar al título de: **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**. Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____.

NOMBRES Y APELLIDOS

CEDULA

FIRMA

Valencia, mayo 2014.

DEDICATORIA

A mi madre, **GERONIMA**, a mi esposo **DOMINGO** y a mi hijo **JESUS ELOY** por estar a mi lado apoyándome y ser mi inspiración. A ustedes este gran triunfo.
Los amo.

Dios y la virgen los proteja siempre.

RECONOCIMIENTOS

A **DIOS**, en quien creo firmemente, por darme la bendición de alcanzar esta gran meta.

A **mis padres Jesús y Geronima**, a mi viejo porque sé que desde el cielo me bendice y se siente feliz con mi título. A mi vieja porque siempre he contado con su gran apoyo.

A mis **hermanos** Lourdes, Jesús, Aleida, Hedecio. Narvis y Elvis, por su apoyo y amor siempre incondicional.

A mi **suegra**, por estar siempre pendiente de mi hijo en tiempos de clase.

A la **EMPRESA CORPORACIÓN INLACA C.A MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO YARACUY**, especialmente a la **LIC. ATAMARI ACOSTA**, Coordinadora de Reclutamiento y Selección de Personal, por permitir la realización de la investigación en la empresa.

A los **profesores MARITZA MORENO, MAGDA SEJAS, TANIA BENCOMO, ANTONIO CALDERA, VÍCTOR GENARO JANSEN Y**

ANGEL GIUGNI, quienes me asesoraron e impartieron sus conocimientos con gran sabiduría, a ellos mil gracias y que dios los bendiga.

A **CELENI** una gran amiga, en todo momento estuvo conmigo dándome su apoyo y comprensión. Lo logre amiga....

A todos los compañeros de clase especialmente a **Asdrúbal, Apolinar, Dalay y Betty**, quienes compartieron conmigo gratos momentos en la Universidad de Carabobo.

A todos ustedes,

Gracias,

MARILU TORRES PARADA

INDICE GENERAL

	Pág.
VEREDICTO	vi
DEDICATORIA	vii
RECONOCIMIENTOS	viii
INDICE	x
RESUMEN	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
1.-EL PROBLEMA	4
1.1.- Planteamiento y formulación del Problema	4
1.2.- Objetivos de la Investigación	12
1.2.1.- Objetivo General	12
1.2.2.- Objetivos Específicos	13
1.3.- Justificación de la investigación	13
CAPITULO II	16
2.- MARCO TEORICO	16
2.1.- Antecedentes de la Investigación	16
2.2.- Bases Teóricas	27
2.2.1.- La Flexibilización Laboral	27
2.2.2.- La Propuesta Flexibilizadora	29
2.2.3.- El Toyotismo y la Flexibilización Laboral	32

2.2.4.- La flexibilidad y el Derecho Laboral	36
2.2.5.- Modalidades de Flexibilización Laboral	38
2.3.- La Subcontratación en el marco del Derecho Internacional	47
2.4.- Criterios desarrollados en América Latina	52
2.5.- Aspectos legales del proceso de Flexibilización Laboral en Venezuela	55
2.6.- Subcontratación Laboral	57
2.6.1.- Objetivos de la Subcontratación Laboral	60
2.6.2.- Las consecuencias de la Subcontratación para los trabajadores	62
2.7.-Fundamentos Normativos: Marco regulatorio	64
2.8.- Definición de Términos Básicos	72
CAPITULO III	79
3.- MARCO METODOLOGICO	79
3.1.-Tipo de Investigación	80
3.2.- Diseño y método de Investigación	81
3.3.- Procedimientos	82
3.4.- Población y muestra	84
3.5.- Técnicas e Instrumento de Recolección de datos	85
3.6.- Tipos y fuentes de información utilizadas en la investigación	87
3.7.- Confiabilidad y Validez	88
3.8.- Análisis e interpretación de los resultados	88
CAPITULO IV	90
4.1.- Análisis de Resultados	90
CAPITULO V	101

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
Conclusiones	101
Recomendaciones	103
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	105
Referencias Normativas	109
Referencias en línea	110
ANEXOS	111
Anexo A Guión de Entrevista	112
Anexo B Guión de Observación Directa	114



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



Autora: Marilú Torres Parada

Tutora: Abg. Msc. Tania Bencomo

**IMPLICACIONES DE LA SUBCONTRATACION EN EL MARCO DEL
PROCESO DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA EMPRESA
CORPORACION INLACA C.A MUNICIPIO BRUZUAL DEL ESTADO
YARACUY**

RESUMEN

El propósito del presente estudio es analizar las implicaciones de la subcontratación en la Empresa CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy, en el marco del proceso de flexibilización Laboral. Esta investigación es relevante por cuanto la flexibilización es un proceso transformador de las relaciones laborales y de hecho genera consecuencias para el desarrollo de la sociedad. El mismo se enmarca dentro de la modalidad de estudio de campo con nivel descriptivo. Como técnica de recolección de datos se utilizó la entrevista estructurada y la observación directa. La muestra de estudio estuvo constituida por trabajadores del área administrativa de CORPORACION INLACA C.A. De acuerdo con el análisis de resultados se concluyó que: las empresas subcontratadas están ajustadas a lo que exige la normativa legal venezolana, pues los trabajadores son incluidos en el Seguro Social Obligatorio, además se garantiza un servicio médico dentro de la empresa a través de contratación con seguro médicos privados, se establecen todas las medidas y programas de información en cuanto a prevención de riesgos y seguridad industrial, se garantizan medios técnicos para realización de sus tareas. Se considera que dichas empresas deben ejercer las labores con, creatividad, innovación, conocimiento, alta tecnología, para continuar prestando servicio en dicha empresa. El caso de CORPORACION INLACA C.A, no se llega a términos de precarización del trabajo pues, se respeta lo que establece la legislación venezolana. Se recomienda: Promover el diálogo social que permita establecer beneficios tanto a los trabajadores como a las empresas empleadoras, a fin de lograr condiciones de estabilidad, remuneración justa, tareas y actividades creativas y productivas.

Descriptor: Flexibilización laboral, subcontratación, precarización.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



Author: Marilú Torres Parada

Tutor: Abg. Msc. Tania Bencomo

**IMPLICATIONS OF THE SUBCONTRACTING IN THE FRAME OF THE
PROCESS OF LABOR TO ADAPT IN THE COMPANY CORPORACION
INLACA C.A MUNICIPALITY BRUZUAL OF THE YARACUY STATE.**

SUMMARY

The intention of the present study is the implications of the subcontracting analyze in the Company CORPORACION INLACA C.A, Municipality Bruzual of the Yaracuy State, in the frame of the process of to adapt Labor. This investigation is relevant since To adapt is a process transformer of the labor relations and of fact generates consequences for the development of the society. The same one places inside the modality of field study with descriptive level, a bibliographical review was realized complementing the field design. Since technology of compilation of information was in use the structured interview and the direct observation. The sample of study was workers of the administrative area of CORPORACION INLACA C.A. In agreement with the analysis of results there concluded that: the subcontracted companies are fitted to what demands the legal Venezuelan regulation, since it the workers are included in the Social Obligatory Insurance(S.S.O), in addition a medical service is guaranteed inside the company across contracting by insurance private doctors, there are established all the measures and program of information as for prevention of risks and industrial safety, technical means are guaranteed for accomplishment of the tasks. It thinks that the above mentioned companies must exercise the labors with, creativity, innovation, knowledge, high technology, to continue giving service in the above mentioned company. The case of CORPORACION INLACA C.A, It does not come near to ends of Precariousness of the work since there is respected what establishes the Venezuelan legislation. Itis recommended: To promote the social dialog that allows to establish benefits both to the workers and to the companies empleadoras, in order to achieve conditions of stability, remuneration jousts and tasks and creative and productive activities.

Describers: labor adapt, subcontracting, Precariousness

INTRODUCCIÓN

El presente estudio está encaminado a conocer el caso concreto de subcontratación laboral en Empresas del Municipio Bruzual, Estado Yaracuy, en particular la CORPORACION INLACA C.A, para analizar las consecuencias de ésta en la seguridad laboral de los trabajadores. El mismo tiene como marco de estudio el fenómeno de flexibilización, se inicia mencionando el contexto en el que surge esta figura en el ámbito internacional y las modalidades que la misma ha adquirido al paso del tiempo. Sin duda, el tema de la subcontratación laboral en Venezuela tiene relevancia, pues este proceso se está haciendo cada vez más regular.

Es importante resaltar que la política llamada de flexibilización de las relaciones laborales, que ha tenido sus mayores avances en América Latina desde los años noventa, ha buscado desregularizar el vínculo del trabajo, con el marcado fin de bajar los costos empresariales y la obtención de grandes ganancias para los patronos a través de la desaparición o rebaja de prestaciones sociales laborales, la desarticulación del seguro social obligatorio, la eliminación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de estabilidad laboral, predominio de libertad de jornadas laborales, de trabajos temporales, extensión de períodos de prueba inindemnizables, libertad de acogimiento a las normas de higiene y seguridad entre otros, problema que está atentando con los derechos de los trabajadores. Se destaca en el desarrollo del

trabajo, el crecimiento del sector informal que aun cuando no es nuevo en la región ni en el país, ha aumentado significativamente con el paso del tiempo; ello imprime una gran flexibilidad laboral pero con las implicaciones de exclusión social, desprotección laboral y muchos otros problemas que hacen compleja la problemática.

Esta investigación se realizo bajo la luz de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y su defensa se llevo a cabo bajo los mismos términos, pero es necesario hacer mención que para la fecha rige la nueva Ley Orgánica del Trabajo para las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT 2012), estableciendo en sus artículos 47, 48, 49, 50 y el titulo X, disposición transitoria primera, la tercerización y su prohibición, la figura del contratista, la obra inherente o conexas así como el lapso no mayor de tres años para que los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización se justen a ella.

El estudio se enmarca dentro de la modalidad de estudios jurídicos con un nivel descriptivo, igualmente se desarrollará bajo el diseño bibliográfico complementado con el diseño de campo, el cual implica abordar a una muestra de estudio a través de entrevistas, es decir establecer un contacto directo con trabajadores de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A, ubicada en Chivacoa, Municipio Bruzual estado Yaracuy. El informe de investigación está estructurado en capítulos tal como se describe a continuación:

Capítulo I, expone el planteamiento del problema, los objetivos de investigación y la justificación del mismo. Para ello se hizo necesario considerar elementos de carácter teóricos y empíricos respecto a la problemática planteada.

Capítulo II, comprende los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, en la cual se hace una profundización del tema de flexibilización laboral, aspectos legales, conceptualización y tipos de subcontratación entre otros temas. En este sentido, se logro compilar aquellos textos de carácter bibliográficos que permitieron agregar valor a la investigación a través de las diversas experiencias.

Capítulo III, presenta el marco metodológico, en el cual se explica de forma detallada, el nivel y modalidad de investigación, el diseño, población y técnicas de recolección y análisis de datos. En este sentido, se aplicaron una serie de técnicas y métodos adecuados a la metodología escogida para el desarrollo del estudio.

Capitulo IV, comprende el análisis de los resultados organizados por variables e indicadores en tablas y gráficos para su mejor visualización.

Capitulo V, expone las conclusiones y recomendaciones en concordancia con los objetivos del estudio.

Finalmente se presentan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento y Formulación del Problema

La globalización de la economía, la apertura hacia el exterior y los cambios en las funciones del Estado han favorecido el desarrollo de modelos de industrialización los cuales son signos de una transformación la reestructuración de la planta productiva y la flexibilización de las relaciones laborales. (González, 2006).

De hecho, la transformación en la organización del trabajo y sus consecuencias como el costo de la fuerza del trabajo, la protección de los trabajadores, la seguridad social, el bienestar de la fuerza de trabajo y sus familiares, que se exteriorizaban en los marcos regulatorios, ahora son solo funciones subordinadas a la competitividad, de aquí los procesos de desregulación y flexibilización que vienen ocurriendo (Lucena, 2004).

La flexibilidad laboral está en el debate a nivel político, académico y gubernamental, es un fenómeno que ha venido cobrando gran impulso desde las últimas décadas del siglo veinte y que se sigue expandiendo a nivel mundial. El incremento de la competencia empresarial y de las exigencias del mercado ha llevado a asumir la estrategia de externalización como mecanismo privilegiado para la disminución de costos y para la especialización productiva. Ello ha

significado el resquebrajamiento de las bases de sustentación del sistema de relaciones laborales, favoreciendo la proliferación de puestos de trabajo en condiciones de inestabilidad y con escasos o nulos derechos laborales y sociales.

La flexibilidad laboral es una tendencia que tiene su origen a partir de finales de la década de los sesenta e inicio de la década de los setenta, en algunos países europeos, principalmente: Inglaterra, Italia, Francia y España; pero en otros países ha surgido conforme va haciendo incursión en su economía el fenómeno de la crisis económica y la innovación de los avances tecnológicos, ejemplo claro de lo anterior son los países latinoamericanos en los cuales según Herrera y Gómez,(2001) “ los efectos en los ordenamientos jurídicos laborales se han hecho sentir a principios de la década de los ochenta”(p.5).

De acuerdo, con Romero Milano, (2001) el tema de la flexibilización laboral en los países de América Latina ha sido introducido a través de dos vías la primera de ellas es asociando la flexibilidad a la máxima desregulación del mercado y de las relaciones de trabajo y la segunda la necesidad de creación de nuevas formas de regulación. Para comprender mejor lo que implica flexibilización, conviene citar a Coller (1997):

La relación laboral es la relación entre capital y trabajo en el centro de la producción. Tal tipo puede adoptar dos formas: la institucional y la informal. La segunda siempre existe, y la primera ocurre en la medida en que los, y las trabajadores desarrollan algún tipo de negociación colectiva a través de actores institucionalizados (comité de negociación colectiva,

por Ejemplo). Si los cambios se originan a nivel de los contratos colectivos o a nivel de las prácticas laborales se puede decir entonces que esta relación laboral ha sido flexibilizada (p.3).

Desde un punto de vista empresarial la flexibilidad es entendida, como una estrategia para dotar a la empresa de la capacidad para adaptarse al entorno. Dicha capacidad viene dada por varios elementos o dimensiones del concepto: interna, externa, funcional, numérica, salarial y del tiempo de trabajo. La misma puede acarrear cambios y estos pueden afectar a las rutinas laborales. En contraposición Estrada (2004) puntualiza:

La flexibilización laboral implica la flexibilización del contrato social laboral (como acuerdo implícito de regulación de las relaciones entre capital y trabajo y como acuerdo revestido de legalidad en la forma de contrato laboral). La flexibilización se refiere por tanto al contrato de trabajo (en forma de entrada y de salida del mercado de trabajo) a la remuneración del trabajo, a la jornada de trabajo y de no trabajo (en sentido cronológico y cronométrico), a la calificación de la fuerza de trabajo, a las facultades patronales de consumo de la fuerza de trabajo, a la organización colectiva de la fuerza de trabajo y a condiciones macrosociales de la reproducción de la fuerza de trabajo tales como educación, salud, seguridad social, vivienda, recreación entre otros.(p.52)

La flexibilización ha sido uno de los objetivos de la legislación sancionada en los últimos años y su profundización figura, con forma e intensidad diferente, en los proyectos oficiales, del Fondo Monetario Internacional (FMI) o empresariales. Un aspecto de la flexibilidad está vinculado a la transformación de

los procesos de producción y comercialización, a la introducción de técnicas flexibles para adaptar las ofertas a los veloces cambios en las demandas.

Según Cordero (1998) en el proceso de flexibilización laboral, se pueden identificar algunos aspectos como los siguientes: salida, o despidos laborales sin mayores retribuciones para el asalariado; diferentes modalidades de contratación, especialmente contratación por horas; variación de la semana laboral y las horas de trabajo; flexibilización de salarios.

En el caso venezolano, a lo interno de las empresas privadas y la administración pública también se pudo presenciar un elemento de la flexibilización laboral, tal como lo es la subcontratación. Antes de la eliminación en el ordenamiento jurídico venezolano, se presentaban casos de subcontratación mediante Empresas de Trabajo Temporal (ETT). También se establecen relaciones laborales con Cooperativas de trabajo asociado. En lo que respecta a las ETT han subsistido, después de su eliminación y se mantiene porque su función es la de contratar trabajadores para que trabajen para otra empresa donde habrán de desempeñarse temporalmente. El motivo para la empresa contratante de buscar los servicios de una ETT es la de liberarse de los pasivos laborales que estos trabajadores pudieran generar y reducir sus costos por trabajador. Bencomo y Rojas (2007) refieren que en Venezuela:

La situación jurídica de las ETT, es confusa, por cuanto por una parte, se le atribuye el carácter de intermediarias y bajo el

velo de dicha figura, estarían reguladas por la LOT, pero, por otro lado, al eliminar la base normativa que da apertura a su creación y funcionamiento, es decir, al derogar los artículos del 23 al 28 del RLOT, se estarían eliminando definitivamente, y regulando sólo las ya constituidas, que estén debidamente inscritas y registradas ante el Ministerio del Trabajo, ahora con el carácter de intermediarias.(p.7)

Estas empresas aparecen reguladas por primera vez en Venezuela en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dictado en enero de 1999 a partir del cual se presentó un fuerte crecimiento en término de su participación en el empleo. A pesar de que la regulación establecía claramente el carácter temporal de los trabajadores provistos por las ETT, se observó que en muchos casos estos trabajadores realizaban labores rutinarias y por tiempo indeterminado.

Por su parte, Peñaloza (2007) refiere: aunque Venezuela no siguió la misma ruta que otras naciones del continente como México, Brasil y Argentina, no es enteramente ajena a tal proceso pues, por ejemplo, en la industria automotriz, como también ha ocurrido en otras partes del mundo, es notorio el desplazamiento de fuerza de trabajo hacia el exterior y la tercerización de ciertos servicios y actividades.

De hecho en las empresas industriales, algunas cambiaron de ramo, otras redujeron su tamaño, en otros casos mejoraron sus procesos productivos (Lucena, 1999), originándose un intenso movimiento hacia la expulsión de actividades al exterior (proceso conocido por externalización o tercerización). En estas condiciones, nunca como ahora los trabajadores han sido más vulnerables,

convirtiéndose en individuos aislados y subcontractados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red. La búsqueda de nuevos y mejores intentos asociativos deja a la imaginación sindical construir variados escenarios de protección. El paso los trabajadores quedan completamente desvinculados de la empresa mandante y dejan de participar en los Sindicatos y son puestos ante la disyuntiva de aceptar el despido desde su antigua Empresa o aceptar las condiciones desmejoradas que ofrece el subcontractista.

Desde un punto de vista teórico el subcontractista no cumple ninguna función económica que no pueda ser debidamente cumplida por la misma Empresa, es un empleado, privilegiado, de ésta, que tiene como función abaratar los costos del trabajo para la empresa y desvincular a los trabajadores de la herramienta fundamental de defensa que poseen: el sindicato. El subcontractista generalmente no requiere capital fijo, ni herramientas, ni tiene mayores insumos, porque esos los sigue poniendo la Empresa mandante. El gana tanto como logre rebajar los sueldos de sus trabajadores y por otra parte esta Empresa mandante logra rebajar su planilla de sueldos, paga menos por los mismos trabajos y el valor total de la empresa sube.

Las prácticas de subcontratación laboral parecen modestas frente a lo acontecido en otros países, sin embargo, en la realidad la flexibilidad está presente más de lo que dicen las regulaciones en materia laboral, pues el mercado de trabajo es tan reducido que obliga a quien no tiene empleo a aceptar condiciones

laborales que se asemejan al trabajo flexible más precario. Un aspecto a destacar es el crecimiento del sector informal que aun cuando no es nuevo en la región ni en el país, ha aumentado significativamente con el paso del tiempo; ello imprime una gran flexibilidad laboral pero con las implicaciones de exclusión social, desprotección laboral y muchos otros problemas que hacen compleja la problemática.

Con relación a los sindicatos, han sufrido el mismo deterioro que se observa a nivel mundial, con el agravante de existir unas condiciones propias de la realidad venezolana que inciden en la pérdida paulatina no sólo de afiliados, sino en su capacidad para solucionar los problemas de los trabajadores y de organización laboral, también por los propios efectos de la subcontratación. Entre los factores que han propiciado la subcontratación según lo plantea Bronstein (1999) son: el aumento del desempleo, por lo que se dispone de una gran reserva de trabajadores disponibles a trabajar bajo condiciones que no hubiesen aceptado en un mercado de trabajo con escasez de mano de obra, los sindicatos han perdido poder, y por ende capacidad de movilización para resistir a los cambios impuestos por la nueva estrategia empresarial, la flexibilización de la legislación laboral ha permitido y facilitado el recurso a la subcontratación.

Muchas veces las empresas de una cierta importancia contratan a otras para que cubran actividades marginales a su objeto principal (limpieza, seguridad, mantenimiento, transporte). A menudo ese contrato es simulado y la empresa

contratada en realidad una sociedad anónima satélite, insolvente, presidida por un funcionario de la firma principal, lo que sin duda puede tener consecuencias jurídicas en contra de los intereses de los trabajadores en casos de despido o ante la exigencia de un derecho.

Como un caso concreto de subcontratación laboral, es lo que viene ocurriendo en CORPORACION INLACA C.A quien forma parte de la alianza estratégica formada entre las dos potencias lácteas más grandes del mundo, Fonterra y Nestlé, denominada Dairy Partners Americas (DPA). Convirtiéndose la CORPORACION INLACA C.A en lo que hoy es DPA VENEZUELA.

CORPORACION INLACA C.A, está conformada por dos plantas principales, ubicadas la primera en Valencia y la segunda en Chivacoa. La misma se dedica a la Producción y distribución de productos lácteos y de frutas, tales como leche, chicha, jugos, concentrados de frutas, sueros, yogurt y gelatina.

En particular CORPORACION INLACA C.A, ubicada en el sector empresarial de Chivacoa Municipio Bruzual del Estado Yaracuy no escapa de estas reformas flexibilizadoras, de subcontratación, se ha conocido a través de una visita informal ha dicha planta que la misma subcontrata con empresas como: MONTACARGAS EL IMAN C.A, la cual se encarga del servicio de los montacargas; SERVICIOS INTEGRALES C.A, encargada del mantenimiento y limpieza; BUHOS C.A, se dedica a la vigilancia, LA ROCHE C.A,

mantenimiento de aires acondicionados; SUAREZ Y ASOCIADOS C.A, se ocupa del mantenimiento de la planta de tratamiento, por lo que se hace necesario estudiar y analizar la implicación de este aspecto transformador de las relaciones laborales en el sector empresarial del Municipio antes mencionado. Para profundizar en esta problemática es necesario dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Qué tipo de empresa subcontrata con CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy?

¿Cuáles son las condiciones contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores subcontratados por CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy?

¿Cuáles son las consecuencias de la subcontratación en la Empresa CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy, para la seguridad laboral de sus trabajadores?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las implicaciones de la subcontratación en el marco del proceso de flexibilización Laboral en la Empresa CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.

Objetivos Específicos

1.- Determinar las condiciones laborales que poseen los tipos de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.

2.- Precisar las condiciones contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores subcontratados por CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy.

3.- Analizar las incidencias de los factores que caracterizan la subcontratación en la Empresa CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual, Estado Yaracuy, para la seguridad laboral de los trabajadores.

Justificación de la Investigación

El propósito de este estudio es analizar las implicaciones de la subcontratación en la Empresa CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy, en el marco del proceso de flexibilización Laboral, para así determinar las distintas formas que han asumido los procesos de subcontratación laboral con distintas empresas e identificar los problemas que se registran para proteger a los trabajadores bajo estas modalidades. Esta investigación es significativa y tiene mucha relevancia por cuanto la

flexibilización laboral es un proceso transformador de las relaciones laborales y de hecho genera consecuencias para el desarrollo de la sociedad. Con un análisis profundo de este fenómeno, se espera contribuir al debate acerca de qué aspectos de la legislación laboral deben ser reformados, con miras a lograr un mejor equilibrio entre los requerimientos de flexibilidad en el manejo de las relaciones obrero patronales, en los que se inspira la subcontratación laboral.

Desde hace un par de décadas se viene detectando entre las empresas una tendencia creciente a subcontratar a otras empresas la fabricación de parte del proceso productivo para luego incorporarlo en el producto final, procedimiento que se conoce como subcontratación industrial, tal como es el caso que se aborda en la presente investigación.

A pesar de que la subcontratación es una práctica que existe en el ámbito del trabajo en el país, no se ha determinado con exactitud la cuantía o magnitud de esta forma de empleo, debido a que se trata de una figura cuyo ejercicio se lleva a cabo en condiciones cercanas a la informalidad. Asimismo, la creciente presencia de esta figura hace necesario examinarla con el objeto de identificar el marco en el que este fenómeno se inscribe y sus perspectivas, para ofrecer elementos de análisis, datos y proyecciones que contribuyan al examen legislativo del tema en referencia.

Así mismo el estudio se justifica porque hay quienes ven en esta modalidad exclusión, desarraigo, incertidumbre, acentuación de las desigualdades, entre otros muchos calificativos; otros, por el contrario, consideran que al romper las rígidas estructuras Taylor-fordistas el trabajo se vuelve más creativo, se valora al trabajo en equipo, al trabajador por su conocimiento y cualificación, generando así nuevas fuentes de empleo.

Es importante desde el punto de vista académico y teórico pues, en este estudio se pretende hacer un análisis a profundidad de lo que plantean diversos autores, así como los aportes de personas que son contratista y trabajan bajo subcontratación. Brindando así un aporte interesante sobre el tema de la flexibilización laboral y la subcontratación que permitirá conocer las consecuencias de la flexibilización laboral y la realidad de la empresa CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Todo proceso de investigación debe tener un basamento teórico sustentado por investigaciones desarrolladas con anterioridad y que guarden cierta relación con el desarrollo del estudio, de manera que el autor pueda formar una idea del método más adecuado para lograr el ob

jetivo. Tamayo y Tamayo (1998) señala, “que en los antecedentes se trata de hacer síntesis conceptual de la investigación o trabajos realizados sobre problemas formulados con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma” (p.73).

Para llevar a cabo la presente investigación se cuenta con estudios precedentes; que se adoptan con la finalidad de hacer firme la investigación que se lleva a cabo. Por consiguiente, los autores presentados seguidamente realizaron trabajos, los cuales brindan un aporte muy valioso y significativo, ya que proporcionaron información que servirá de apoyo a la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Antunes (1999), realizó un trabajo titulado: "El Outsourcing como Estrategia de Mejoramiento de la Gestión de Recursos Humanos en una Muestra de Grandes Empresas en el Área Metropolitana de Caracas," para optar al Título de Magíster en Recursos Humanos, en la Universidad Católica Andrés Bello,

cuyo objetivo general fue determinar si el Outsourcing es una Estrategia para el Mejoramiento de la Gestión de Recursos Humanos en una Muestra de Grandes Empresas en el Área Metropolitana de Caracas.

La misma se desarrolló bajo los lineamientos de la investigación de tipo descriptiva, no experimental de tipo transaccional, utilizando como población a las grandes empresas del área metropolitana de Caracas y una muestra de tipo no probalística o dirigida utilizando como criterios para seleccionarla que sean grandes empresas, localizadas en el área metropolitana de Caracas y que estas posean Outsourcing en el departamento de Recursos Humanos, aplicando técnicas de campo, en el cual se utilizó un cuestionario conformado por preguntas abiertas y cerradas a través del diálogo directo y confidencial.

En este antecedente se concluye que el Outsourcing es realmente una estrategia de mejoramiento en la gestión de recursos Humanos y se recomienda a las empresas implementar la estrategia del Outsourcing, ya que ésta facilita la gestión del departamento de Recursos Humano.

El estudio citado aporta a la investigación que se está desarrollando un punto de referencia sobre la discusión de aspectos positivos de la subcontratación a través de los Outsourcing, y se considera una guía para el proceso metodológico.

Bensusán, G (2007) desarrolló una investigación titulada “La efectividad de la legislación laboral en América Latina.” Este estudio forma parte de una serie de investigaciones que se han desarrollado en el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL). El propósito de este trabajo es analizar la efectividad de la legislación laboral en países de América Latina que presentan altos indicadores de desigualdad social. La misma aborda la problemática de países como Argentina, Brasil, Panamá, Paraguay, Venezuela entre otros.

La autora realiza un estudio comparado donde se aborda la problemática de la legislación laboral, la cual, ha regulado tradicionalmente en esta región las relaciones entre empleadores y trabajadores dependientes. Sin embargo, esta noción ha sido puesta en jaque por la creciente informalización del trabajo asalariado y la expansión de las relaciones de subcontratación entre empresas, el uso de agencias proveedoras de mano de obra y otras formas atípicas de contratación, que hacen difícil determinar quién trabaja para quién.

Este estudio examina en qué medida las normas laborales constituyen un instrumento útil para proteger a los trabajadores asalariados en relación de dependencia y a quienes trabajan bajo otras modalidades, muchas de las cuales pueden ser situadas en una posición intermedia entre la subordinación y la independencia.

En el citado estudio se encontró que la manifestación más notoria y mensurable de la menor efectividad de las regulaciones laborales fue el aumento en las dos últimas décadas del número de trabajadores asalariados sin seguridad social (trabajadores no registrados), lo que afecta el ejercicio de otros derechos y constituye un factor poderoso de discriminación laboral. Esto es atribuible a una desigual combinación de menor fiscalización y debilidad de los sindicatos en los países que realizaron reformas laborales, facilitando la extensión del trabajo temporal y la proliferación de formas atípicas de contratación. Paralelamente, aumentó el número de trabajadores excluidos de la protección legal al crecer la informalidad en sus diversas manifestaciones, incluyendo el autoempleo, salvo excepciones como Argentina y Venezuela, donde este último se redujo en ciertos períodos.

En la misma se concluye que una de las innovaciones más importantes, corrigiendo viejos problemas asociados a las diversas formas de subcontratación laboral, sean las nuevas regulaciones que imponen a las empresas beneficiarias la carga de fiscalizar aspectos tales como la inscripción de los trabajadores a la seguridad social. Por ello, se recomienda mejorar y hacer efectiva la protección de los trabajadores cubiertos formalmente por la legislación laboral, con diseños institucionales adecuados al nuevo contexto, y fortalecer los aparatos de fiscalización para abarcar las formas típicas y atípicas de contratación es un imperativo en la región. Igualmente se requieren nuevos mecanismos de

protección para los trabajadores que ya son mayoría en gran parte de los países latinoamericanos.

Sin duda, este estudio aporta un sustento teórico de importancia para la presente investigación, pues aborda la problemática desde el contexto latinoamericano, estableciendo ciertos puntos para la reflexión ya que se plantea que con los progresos tecnológicos que facilitaron la desagregación del proceso productivo en fases de producción relativa o totalmente autónomas, las mismas pueden ser externalizadas en condiciones que permiten reducir costos y minimizar la mano de obra que la empresa emplea directamente, pero con un costo significativo para la garantía de derechos laborales.

Uzcategui, H (2008) tituló su estudio *La flexibilización del trabajo en la legislación laboral venezolana y sus incidencias en las relaciones obrero patronales*". En esta investigación se profundiza en el problema de la flexibilización en el trabajo y sus incidencias en las relaciones obrero patronales, esta intrínsecamente unido al propio devenir de la sociedad humana y al proceso histórico que la humanidad ha ido renovando a lo largo de su trayectoria temporal. De esta manera ella misma hace el proceso algo complejo y al mismo tiempo dinámico; de forma tal que sufre la acometida de un encuentro dialéctico en la estructuración social. Es así como fundamentalmente desde la época en que los distintos colectivos sociales se estructuraban organizadamente, han existido diferentes formas de prestación de servicios. Al tratarse el tema de la

flexibilización del trabajo y sus incidencias en las relaciones obrero patronales se puede señalar que en América latina más que en otros sistemas y seguramente a consecuencia de las tradiciones coloniales hispánicas y portuguesas, el estado ha tenido un rol central en el sistema de relaciones laborales de las economías nacionales; caracterizándose por un marcado intervencionismo.

El objetivo del citado estudio fue establecer las principales incidencias de la flexibilización del trabajo en las relaciones obrero patronales venezolanas. En la metodología se utilizó un diseño de investigación no experimental transeccional descriptivo, basado en una investigación documental. Como resultado del análisis se puede concluir que, la flexibilización laboral es una condición necesaria para enfrentar la creciente competitividad, suscitado por los efectos de la globalización, pero debe ser acompañada de una protección social adecuada, de manera tal que los trabajadores no queden desprotegidos frente al aumento de desregulación. Asimismo las regulaciones excesivas obstaculizan la transformación estructural de la economía nacional, ya que la falta de flexibilidad provoca perjuicios económicos.

Abinazar, O (2006) desarrolló un estudio titulado: Los avances tecnológicos y la flexibilización del trabajo en la empresa TRIPOLIVEN C.A, ubicada en Morón estado Carabobo. Esta investigación tuvo como objetivo establecer la incidencia de los avances tecnológicos, en la flexibilización del trabajo en la empresa Tripoliven C.A, ubicada en Morón Estado Carabobo. La

misma se enmarcó bajo la modalidad de investigación de campo, de tipo documental descriptiva, con enfoque crítico del estudio.

La metodología que se siguió se basó en la observación directa, la aplicación de un instrumento tipo encuesta al total de la población y entrevistas informales a los encuestados. Además se utilizó el estudio de trabajos, previos documentos y revisión bibliográfica del tema, para conocer y manejar lo mejor posible todos los aspectos que conllevan los avances tecnológicos y la flexibilización del trabajo bajo la óptica de la legislación venezolana vigente.

De los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones: Los avances tecnológicos no son necesariamente negativos para los trabajadores de cualquier organización. Así mismo en TRIPOLIVEN C.A, dichos avances dieron resultados positivos, tanto para los trabajadores como para la organización; debido a que la empresa aumentó su producción, conjuntamente con los beneficios que ha recibido su capital humano, lográndose reconocimientos económicos y preparación académica sin incremento de su jornada laboral. De igual manera el outsourcing se puede considerar como fuente empleadora de trabajadores dentro del marco regulatorio establecido por la ley sin que constituya un mecanismo de injusticia social. Finalmente se puede afirmar que en Venezuela si existen empresas que han incorporado avances tecnológicos y emplean la flexibilización laboral sin detrimento ni de las leyes laborales ni de los derechos del trabajador, sin que ello le impida competir en el mercado internacional con los grandes

imperios, en igualdad de condiciones y permitiéndole a su capital humano niveles satisfactorios muy altos.

Los aportes de la citada investigación al presente estudio están relacionados con la metodología empleada, la cual permite abordar aspectos diversos tanto por medio de la observación directa como mediante la entrevista al personal de la empresa que maneja la contratación de servicios dentro de la empresa en estudio.

Mostafa, S (2008) en su estudio titulado: La aplicabilidad de la Flexibilización en el Derecho Laboral Venezolano en materia de Salario y Jornada de Trabajo. Esta investigación se fundamentó en un estudio de la normativa legal, del país, en materia laboral y la trascendencia que tendría la implementación de algunos aspectos referidos a la Flexibilización Laboral dentro de ese cuerpo normativo.

En lo metodológico se fundamentó en un estudio comparativo sobre las diferentes posiciones y proposiciones que han adoptado los autores conocedores de la materia. Igualmente, se efectuó un exhaustivo análisis sobre la legislación laboral patria y especialmente las relativas al salario y jornada de trabajo y sobre aquellas normas legales y/o contractuales a las que se pueden denominar flexibilizaciones de hecho.

Se puede clasificar como un estudio de tipo documental de carácter cualitativo, con un alcance macro-social, en virtud de que se formuló una propuesta de cambio en la normativa laboral existente, sostenida sobre la base de la Flexibilización, específicamente, en los aspectos de Salario y Jornada de Trabajo, pudiendo sus orientaciones ser aplicadas en el ámbito nacional.

Una vez realizado el análisis a la normativa laboral venezolana, referente al salario y jornada de trabajo, con el fin de proponer a la Flexibilización Laboral como un instrumento eficaz para disminuir el desempleo y la economía informal, en el citado estudio se llegó a conclusiones que son consideradas relevantes en el pues, se establece que la Flexibilización Laboral debe entenderse como la eliminación de la tradicional rigidez en la reglamentación de algunos aspectos de la relación laboral, como por ejemplo; la jornada de trabajo, el salario, la contratación, entre otras, pero no así la de la protección del empleo.

Este fenómeno no puede ser visto solamente como un planteamiento empresarial, sino como una alternativa que se le presenta al Derecho del Trabajo para regular realidades sociales cambiantes, por lo que el principio fundamental de este derecho, proteger el trabajo humano en función de la justicia social y el desarrollo armónico de la sociedad, seguirá vigente dentro de este nuevo esquema.

Otro de las conclusiones importantes está que entre los factores que coadyuvan al surgimiento de la Flexibilización Laboral se mencionan: La presión

que ejerzan las agrupaciones empresariales, el cambio ideológico de los poderes públicos y el nuevo clima económico (mayor competencia, mayor apertura y expansión del sector de los servicios).

En tal sentido, la Flexibilidad Laboral debe entenderse como la respuesta a los nuevos problemas que han surgido que incluyen transformaciones en la estructura del empleo, innovaciones tecnológicas, modificación en el estilo de vida, actitudes ante el trabajo y la posibilidad de concebir y organizar de forma diferente el fenómeno de la producción.

Salcedo, R (2007) realizó una investigación titulada: Consecuencias generadas por la Subcontratación en las condiciones de trabajo y beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Limpioka, CA, en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la Universidad de Carabobo. El citado estudio tuvo como propósito describir las consecuencias generadas por la subcontratación en las condiciones de trabajo y beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Limpioka, C.A. en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en el periodo comprendido entre los años 2005-2006.

Las bases teóricas, que fundamentaron el estudio son: La teoría neoclásica que solo considera el trabajo, si es asalariado porque es el único inmerso en el mercado laboral, teorías marxista y capitalista cuyo enfoque es el trabajo en función de la industria y la gran empresa con uso de tecnología de avanzada. La

población del citado estudio, estuvo conformada por la misma muestra por considerarse universo, la misma corresponde a 20 trabajadores que realizan sus tareas de limpieza de pasillos, aulas, baños, oficinas y demás instalaciones. Estos trabajadores están contratados por la empresa LIMPIOKA, C.A. que a su vez es contratada por la facultad para que realice este trabajo.

El diseño de la investigación fue de campo, tipo descriptiva. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de cuyos resultados se concluyó que los trabajadores bajo esta modalidad de subcontratados presentan unas condiciones de trabajo y beneficios sociales marcadamente inferiores a los de los trabajadores de nomina de la institución, además de situaciones emocionales caracterizadas por la poca motivación sin desarrollo de sentido de pertenencia. Igualmente la empresa incumple y viola el marco legal que rige la subcontratación de personal, generando descontento laboral. Finalmente las consecuencias generadas por la subcontratación tiene tres vertientes: Para la empresa que contrata directamente el trabajador se considera que las ventajas y rentabilidad que les reporta están por encima de los inconvenientes, en contraposición con los trabajadores para los que las consecuencias son real y particularmente negativas. De igual manera para la Universidad de Carabobo específicamente la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales la cual trata de mantener los costos y también la responsabilidad jurídica laboral que conlleva sostener un personal directo con la institución, además de que el personal de la nomina está amparado sindicalmente implicándose directamente en los conflictos laborales perjudicando el desarrollo

normal de las actividades administrativas, argumentos esgrimidos por esta para justificar la subcontratación.

Este estudio ofrece un importante aporte a la presente investigación porque en sus conclusiones se evidencia una serie de aspectos relevantes acerca de los alcances de la subcontratación laboral y ciertas implicaciones jurídicas.

Bases Teóricas

La flexibilización Laboral

Un significado amplio del concepto general de flexibilización según expresa Echeverría (2003) ha sido identificado con el “proceso de generación de condiciones económicas, legales y culturales que permitan al conjunto del sistema productivo, las empresas y los trabajadores adaptarse al escenario de competencia comercial que surge del proceso de globalización de la economía y del desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente de la informática y en las comunicaciones”

Con el término flexibilidad laboral se alude, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y

otra vez a la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleo.

Sin embargo, según sea quien use el término, la flexibilidad se presta para ser poblada de muchos contenidos. Se alude con ella al fin de la época del trabajo rutinario y repetitivo fordista y a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo; se asimila la flexibilización a la disminución del tiempo de trabajo y con ello a ganar más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre; pero también se utiliza la flexibilización para justificar la reducción de derechos de los trabajadores, tales como mínimos salariales, estabilidad en el trabajo y límites a la duración de la jornada de trabajo, en el entendido que es necesario reducir costos laborales para incentivar la utilización empresarial de mano de obra.

La flexibilización laboral se ve altamente influenciada por las políticas neo-liberales, para las cuales el excesivo proteccionismo que a su parecer produce el derecho del trabajo, distorsiona el mercado, al no permitirle incursionar en el sistema de oferta y demanda. Así lo señala González (2006) quien expresa:

Los ideólogos de la flexibilidad laboral fundamentan dicha tendencia en las diversas crisis que a lo largo de la historia económica del siglo pasado se dieron, lo cual sirvió como perfecta justificación para implementar la flexibilización; pero para algunos expertos en el área, fundamentar la implementación de la flexibilización en las épocas de crisis económica no es excusa, por el contrario dichos expertos consideran que en estas épocas difíciles lejos de implementar la flexibilización, se deberían dictar normativas especiales que regulen por el tiempo que dure la crisis y no como sucede con

frecuencia que se sigue con dicha normativa ya una vez pasada la crisis. (p.56)

Según Coller (1997: 3) la relación laboral es la relación entre capital y trabajo en el centro de la producción. Tal tipo puede adoptar dos formas: la institucional y la informal. La segunda siempre existe, y la primera ocurre en la medida en que los/as trabajadores desarrollan algún tipo de negociación colectiva a través de actores institucionalizados (comité de negociación colectiva, por ejemplo). Si los cambios se originan a nivel de los contratos colectivos o a nivel de las prácticas laborales se puede decir entonces que esta relación laboral ha sido flexibilizada. Algunos autores diferencian el concepto de flexibilización y el de desregulación.

Propuesta Flexibilizadora

Según Ermida (2000) los fundamentos teóricos de la propuesta flexibilizadora son básicamente económicos por una parte y tecnológico productivos por otra. Ello sin perjuicio de la concurrencia de otros factores de diverso origen, que de distinta manera, directa o indirectamente, vienen a fortalecer la referida demanda. El autor citado, enumera los fundamentos siguientes:

a) Los postulados de la escuela económica neoliberal. El recetario neoliberal en materia laboral es muy preciso: individualización de las relaciones laborales, hasta

el límite de lo políticamente posible. Para alcanzar ese objetivo postula, por una parte, la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, de forma tal que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador, la venta de su fuerza de trabajo.

Llevada a sus máximas consecuencias teóricas -no realizadas y tal vez no realizables en la práctica- esta propuesta supone la abrogación de la legislación del trabajo y su sustitución por el Derecho civil, así como la abstención estatal en el área administrativa y judicial (con la consecuente abolición de la Administración del trabajo y de la Justicia especializada). Para que la individualización de las relaciones laborales fuera completa, sería necesario además, evitar la acción sindical, la autonomía y la auto tutela colectivas. Por eso, por otra parte, la segunda propuesta laboral de los economistas neoliberales, luego de proscribir la intervención estatal en las relaciones individuales de trabajo, consiste -en una aparente contradicción- en postular la intervención restrictiva del Estado en sede de relaciones colectivas de trabajo. Esto explica que, por lo general, las demandas de flexibilización se concentren en el Derecho individual del trabajo

Hasta aquí la ortodoxia económica neoliberal mas allá de que los cuestionamientos económicos a la protección laboral no son nuevos basta analizar los argumentos actuales que en este terreno se esgrimen a favor de la flexibilización con los que se dieron en casi todo el mundo en ocasión de la

adopción de las primeras leyes laborales, como las de limitación de la jornada, por ejemplo, es indispensable recordar que muchos derechos de los trabajadores y muy especialmente los de sindicalización, negociación colectiva y huelga son, sin lugar a dudas, derechos humanos reconocidos en los grandes Pactos y Declaraciones universales y regionales, en casi todas las Constituciones y en varias normas internacionales del trabajo. Y que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) postula que "el trabajo no es una mercancía".

Ya un poco más lejos de la teoría y en el terreno de las políticas, se dice que la desregulación y la flexibilización abaratarían el costo del trabajo aumentando el lucro empresario -lo que luce indiscutible-, y que ello alentaría nuevas inversiones productivas que, finalmente, elevarían los salarios y demás condiciones de trabajo.

b) La flexibilidad proviene del campo tecnológico - productivo: la revolución tecnológica habría habilitado un cambio en los sistemas productivos y en la organización del trabajo, que requeriría una adaptación de la legislación del trabajo. Este fundamento es mucho más sólido y serio que el anterior, aunque también posee sus límites. A ello habría que agregar que es ese mismo cambio tecnológico, que frecuentemente provoca la sustitución de mano de obra por tecnología, el que provoca el desempleo y que, por otro lado, la flexibilidad jurídica reclamada debe observar el respeto a los derechos fundamentales.

c) Sin ser fundamentos teóricos de la flexibilidad, otros factores concurren a fortalecer dicha corriente o a debilitar los obstáculos que ella enfrenta. Así en el plano cultural y social, la posmodernidad exalta el individualismo y menosprecia la solidaridad y los valores colectivos. Ello resta sustento cultural y prestigio al sindicato, la negociación colectiva y la huelga, instituciones todas colectivas y solidarias, tanto como a la legislación del trabajo y de la seguridad social, que mal o bien, con aciertos y errores, son construcciones estatales de solidaridad con sectores débiles de la sociedad. Paralelamente, en el terreno político, la caída del "muro de Berlín" ha permitido que el capitalismo considere que ya no necesita del Estado de Bienestar, cuya función habría sido la de evitar que los trabajadores y otros sectores desfavorecidos pudieran "pasarse" al comunismo. Ante la inexistencia de alternativa (el "fin de la historia") ya no es necesario cultivar el "lado social" del capital. Y desde el propio sector sindical también surgen, a veces, factores que alimentan la desregulación. El debilitamiento de los sindicatos les coloca en una posición muy difícil, en la que a veces se ven obligados a legitimar medidas flexibilizadoras, que a la vez contribuyen a acentuar aquel debilitamiento.

El Toyotismo y la Flexibilización Laboral

Fantín y Nuñez (2001) desarrollan una caracterización del toyotismo y para refutar los argumentos que desde distintos sitios salen en su defensa, conviene no sólo detenerse en los rasgos novedosos sino también en aquellos que señalan una cierta continuidad con el modelo taylorista-fordista. Uno de éstos

rasgos, por ejemplo, es el mantenimiento de la tradicional línea de montaje. Así, desde el punto de vista del proceso objetivo de producción, el equipo de trabajo significa el desplazamiento del obrero individual por los equipos de obreros que se desplazan efectuando tareas heterogéneas a lo largo de una o varias secciones, lo que de hecho, es una recomposición de la línea de montaje. Tal como afirma Coriat (1992)

En el fondo, se trata más exactamente de una nueva manera de sacar partido del doble principio en que se basa la línea de montaje clásica. Este doble principio --que puede resumirse en 1-producción de flujo continuo y 2-fraccionamiento de trabajo -se mantiene, pero sobre otra base y con distintas modalidades de aplicación (p11).

Otra de las características del nuevo modelo que representa una continuidad del anterior es lo que ha dado en llamarse la dirección por tensión y la “multiespecialización”. Las obras de sociología del trabajo presentan la “dirección mediante tensión” como una alternativa humanista al taylorismo, cuando en realidad constituye una intensificación de la “organización científica del trabajo” de Taylor. Los miembros del equipo tienen muy poco control sobre la determinación de sus funciones y la dirección escoge el proceso, el marco esencial de la producción y las tecnologías a utilizar. Por empezar, la dirección nombra a los jefes de los equipos, quienes con la colaboración de ingenieros industriales descomponen las tareas en sus elementos básicos y determinan las funciones a ejecutar.

Los autores citados, señalan en su análisis que cuando las tareas son concebidas en el equipo, son los ingenieros, jefes y supervisores del mismo, escogidos por la dirección los que fijan los diagramas de las mismas: descomponen cada una en gestos individuales, estudian cada movimiento, acuerdan tiempos necesarios para cumplirlos, adaptan los actos y establecen el trabajo de tal manera que las tareas sean más o menos iguales entre los obreros para incentivar la emulación.

El resultado final es una especificación detallada, por escrito, de los medios a través de los cuales cada equipo hace su trabajo. A medida que la producción se incrementa y los inconvenientes se superan, hay cada vez menos cambios en las operaciones cumplidas. Por este motivo, “la multiespecialización” (TANOKO) tan alabada por los defensores del sistema, es un mito, porque en realidad el Tanoko sólo afecta a trabajadores que realizan algunas tareas monótonas, repetidas, que cambian cada pocos minutos. La empresa utiliza esta “multiespecialización” para rotar a los obreros y obligarlos a intensificar los ritmos de trabajo; para éstas tareas programadas, que duran un minuto aproximadamente, se emplean trabajadores salidos de la escuela secundaria y se les mantiene haciendo lo mismo durante más de 10 años.

Así, lejos de la formación y conocimientos especiales de que se hablan los defensores del toyotismo, la multiespecialización significa para una inmensa cantidad de obreros una reducción de la calificación laboral, que deja a la

dirección con las manos libres para cambiar constantemente las pautas de trabajo o la asignación de las tareas. Por otra parte, la dirección por medio de tensión busca espolear al máximo la utilización de los tiempos. Cada mejora impulsa a la dirección a buscar nuevos medios para acelerar la cadencia del equipo; los cambios en las tareas a raíz de las mejoras introducidas nunca pueden desembocar en una disminución del esfuerzo de los miembros del equipo. Esta presión a intensificar el ritmo de trabajo se refuerza con la aplicación del método just in time. Parte esencial del método toyotista es estimular constantemente la competencia entre los grupos obreros.

La idea es tratar de romper toda forma de solidaridad de clase, haciendo competir unos grupos contra otros, además de establecer la competencia intragrupal. Para eso Toyota establece índices de productividad, de acuerdo a los cuales otorga suplementos que constituyen la mitad del salario mensual. Esos índices son reajustados constantemente en función del nivel medio alcanzado en la planta, lo que obliga a cada equipo a competir para aumentar su productividad. Otra forma es impulsar el autocontrol y la represión del grupo sobre sus miembros. Por ejemplo, una característica de la fábrica flexible es no contratar obreros extras para hacer reemplazos de los ausentes, con el resultado de que al faltar un obrero por enfermedad, el resto del grupo sufre las consecuencias.

Por lo tanto, es obvio que el objetivo de la introducción de la flexibilidad y la automatización es la descalificación, desorganización e intensificación del

trabajo. Las metas de producción de muchas empresas demandan una gran tensión en todos los puntos de complejo de trabajo, porque la consigna es “continuidad”, no detener el flujo permanente de producto.

Esta tensión se traslada, a su vez, a las empresas contratistas y a sus trabajadores, porque el sistema justo a tiempo se complementa con una generalización del sistema de contratos, de compra de piezas a otras empresas. Con ella, la fábrica de montaje flexible se descarga de los gastos de stocks, mientras que la firma subcontratista está obligada a mantenerlos para estar en condiciones de entregar sus productos en el momento en que la empresa consumidora los necesite. Los abastecedores también deben verificar sus productos y cubrir los costos de entrega directa a la fábrica de montaje. En la medida en que los medios de entrega directa se perfeccionan, el porcentaje del subcontratismo tiende a aumentar. De igual forma, ya que el sistema de “producción flexible” se basa en la estandarización y la regulación de todos los trabajos, lo que no está adaptado a éste modelo, como el trabajo de construcción y de acondicionamiento del medio ambiente, es igualmente atribuido al subcontratismo, cuyos trabajadores se encuentran menos remunerados y ampliamente des sindicalizados.

La Flexibilidad y el Derecho Laboral

De acuerdo con lo planteado por Arrau (2005) existe consenso que al hablarse de flexibilidad laboral se está utilizando una categoría económica que

invade al derecho. Tradicionalmente el derecho laboral ha tenido como fin regular la relación de trabajo restituyendo la equidad entre las partes que la componen, a través del establecimiento de diversos derechos y obligaciones que conducen a la superación de las perniciosas consecuencias sociales que la evidente desigualdad de las partes tienden a generar.

Desde la perspectiva económica esta normativa protectora del trabajador ha sido interpretada como rígida lo cual ha conducido a la flexibilización del derecho laboral, al menos, en cuatro escenarios:

- 1.- En el tiempo de trabajo: adaptando la jornada laboral para facilitar las labores de la empresa, para adecuarla a las necesidades del trabajador o para disminuir los tiempos totales (semanal o anual) de trabajo.
2. En las funciones de los trabajadores: permitiendo que el trabajador cambie de funciones, siempre que esta alternativa se encuentre establecida en su contrato, de modo de evitar abusos.
3. En los despidos y contratos: facilitando el despido de trabajadores al disminuir los requisitos para hacerlo. Asimismo, autorizando los contratos de trabajo atípicos o precarios.
4. Vínculo entre el salario y las utilidades de la empresa.

El derecho laboral tiene entonces, un reto por un mantenerse dentro de su propósito fundamental que es proteger al trabajador y las relaciones laborales, entendiendo entonces a la flexibilización laboral como un conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad.

Y por otro combatir el tipo de flexibilización que se desarrolla como sinónimo de precarización y desregulación, el cual se caracteriza por la reiteración de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por la masa trabajadora, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico y la subcontratación, con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, la ausencia de seguridad social, entre otras.

Modalidades de Flexibilización Laboral

La diferencia básica entre desregulación y adecuación atraviesa las distintas modalidades de flexibilización laboral que hasta ahora se han conocido. A continuación se presenta un resumen de lo planteado por López (2004) y que ilustran las diferencias entre los distintos tipos de flexibilización:

a) Flexibilidad estatal y Flexibilidad pactada: Es estatal la flexibilidad que se impone por disposición legal y que, en la práctica, supone pérdida de derechos previamente reconocidos en la ley. Por paradójico que parezca, la disminución de normas sobre el trabajo requiere la intervención decidida y enérgica de leyes que despojen de derechos a los trabajadores, para instalar una individualización de las relaciones laborales que privilegie el acuerdo individual sobre el colectivo, para lo que se limita la autonomía colectiva y la libertad sindical. La legislación laboral chilena entre 1978 y 1990 es un claro ejemplo de ello. En este caso, no se trata de ganar adaptabilidad empresarial sino de permitir que los empleadores dispongan libremente de la fuerza de trabajo, con salarios sin monto mínimo, libertad de despido, ausencia de indemnizaciones por término de contrato y la exclusión de la negociación colectiva como un instrumento de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la flexibilización pactada alude a que sean los propios actores sociales empleados y organizaciones de trabajadores, quienes busquen de común acuerdo y mediante un ajuste negociado, adecuaciones a las condiciones de trabajo que permitan márgenes de movilidad a las empresas y a la vez, protejan los puestos de trabajo y los salarios. En ese caso se suele hablar de flexibilidad condicionada o compensatoria, en la que trabajadores y empleadores negocian suspensión o disminución temporal de algunos beneficios a cambio de garantizar otros, lo que supone un compromiso pactado y exigible jurídicamente. En este

caso, la ley establece las condiciones para que opere la negociación colectiva y las materias que pueden modificarse por acuerdos colectivos.

b) Flexibilización Interna y Flexibilización externa: Según sea el objeto de una flexibilización laboral, se puede distinguir una externa de otra interna. La flexibilidad interna alude a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo. La flexibilidad externa se refiere a la empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento legal de modalidades de trabajo que permiten disponibilidad fácil y barata del despido como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda. Se habla entonces de flexibilidad de entrada, referida a la posibilidad de contratar trabajadores sin garantizar la estabilidad laboral y sólo mientras existan necesidades específicas y temporales de la empresa; y flexibilidad de salida, alusiva al reconocimiento de la libertad de despido de trabajadores de forma ágil y barata.

El autor citado explica la existencia de distintas clases de flexibilización, en concordancia con las modalidades ya explicadas, por lo que se consideró importante hacer referencia en el presente estudio de las que tiene mayor interés en la actualidad:

.- La flexibilidad de protección es la propia del Derecho del trabajo clásico: el Derecho laboral fue siempre flexible, solo que en un único sentido. La norma laboral tradicional siempre fue superable y adaptable en beneficio del trabajador.

.- La flexibilidad de adaptación consistiría, por su parte, en la adaptación de las normas legales rígidas a nuevas circunstancias, a través de la negociación colectiva y en una valoración global de qué es lo más conveniente para el trabajador. La idea central es que no está ante una derogación lisa y llana, sino ante una adaptación que se hace a través de la autonomía colectiva.

.- La flexibilidad de desregulación sería simplemente la derogación de beneficios laborales preexistentes o su sustitución por otros inferiores.

Una segunda sistematización puede hacerse en función de la fuente de Derecho flexibilizado. Así, según su fuente formal, la flexibilidad puede ser clasificada como autónoma o heterónoma.

.- La flexibilidad heterónoma, que buena parte de la doctrina europea califica como "desregulación" y a veces hasta como flexibilización o desregulación "salvaje", es la impuesta unilateralmente por el Estado, a través de una ley o decreto que simplemente deroga un derecho o beneficio laboral, lo disminuye o lo sustituye por otro menor. En este tipo de flexibilización lo mismo que en la

impuesta unilateralmente por el empleador no interviene la voluntad del sujeto pasivo de la flexibilidad.

.- La flexibilidad autónoma, en cambio, es aquella introducida por la autonomía colectiva. Interviene en ella la voluntad colectiva del "sujeto pasivo" de la flexibilización, sea a través de una convención colectiva o de un pacto social o acuerdo marco. La flexibilidad colectiva, que supone la ya mencionada disponibilidad colectiva de la ley, es lo que ha permitido formular, a parte de la doctrina italiana, la tesis de un tránsito de la protección estatal a un garantismo colectivo. También conviene consignar aquí, que la "legislación negociada", tan frecuente en Europa, es una mezcla de autonomía y heteronomía, en la cual la primera fija los límites de y legitima a la segunda.

En tiempos de debilitamiento sindical y especialmente en América Latina, por esa y otras razones, es necesario agregar a la clasificación que antecede, otra que, aunque no lo parezca, es diferente: la de flexibilidad condicionada y flexibilidad incondicional.

.- La flexibilidad incondicional, es aquella en la cual los trabajadores renuncian a o pierden gratuitamente determinados derechos o lo hacen ante una mera expectativa, por ejemplo, ante la eventualidad o esperanza de que el empleo aumente o se mantenga. No hay, en este caso, una contraprestación determinada y exigible.

.- En cambio, la flexibilidad condicionada, que en términos de Derecho civil debería ser, más bien, denominada "bilateral o sinalagmática", es aquella en la cual la renuncia o pérdida de los trabajadores tiene un correspectivo de parte del empleador y eventualmente del Estado. Los derechos o beneficios de los trabajadores se ceden a cambio de obligaciones asumidas por el empleador o por el Estado y el incumplimiento de estos, hace "renacer" el derecho laboral renunciado o cedido.

Por tanto, si se atiende a su condicionamiento o incondicionalidad, no toda flexibilización autónoma y colectiva es condicional, y no toda flexibilidad heterónoma es una exacción incondicionada y gratuita. Especialmente en América Latina, es posible encontrar acuerdos colectivos en los cuales los trabajadores ceden derechos a cambio de nada, ante una pura expectativa de que las cosas mejoren; a la inversa.

Una cuarta clasificación puede formularse en atención a la materia o al instituto laboral sobre el cual recae la flexibilización, ya que puede flexibilizarse el horario de trabajo o la remuneración, el contrato de trabajo o el despido, la movilidad geográfica o la funcional entre otros, En este sentido, es relativamente frecuente distinguir la flexibilidad interna de la flexibilidad externa.

.- La flexibilidad interna afecta aspectos de una relación de trabajo preexistente y que subsiste: puede recaer sobre el horario de trabajo y los descansos, sobre la remuneración y sobre las movilidades geográfica o funcional.

.- La flexibilidad externa, en cambio, afecta al contrato de trabajo stricto sensu, modificando las formas de contratación o las de extinción del contrato. Se habla así de una flexibilidad de entrada, cuando se flexibiliza el ingreso a la relación laboral, liberando al empleador de ciertos límites a la libertad de contratar o facilitando las contrataciones atípicas, transitorias, temporales, precarias, menos protegidas o directamente desprotegidas. Y se alude a una flexibilidad de salida cuando se facilita el despido, sea ampliando las causas justificantes, disminuyendo el monto de la indemnización o las hipótesis de reincorporación, etc.

En un plano análogo a éste, también se ha postulado la existencia de una flexibilidad jurisprudencial cuando, aún en ausencia de un cambio normativo, la jurisprudencia modifica su orientación en el sentido de interpretaciones desregulatorias o de favorecer más al empleador que la que se venía sosteniendo.

Haciendo un análisis bastante profundo y extenso López (2004) explica que “al menos en el plano de la elucubración teórica, entre la flexibilización del Derecho individual del trabajo y la flexibilización del Derecho colectivo del trabajo”.(p.15) Este autor señala que en América Latina, con alguna que otra excepción, el Derecho colectivo del trabajo es rígido y limitativo de derechos;

mientras que el Derecho individual del trabajo es de variable grado de rigidez, según los países y de pretendida y no siempre lograda protección de derechos.

Pues bien, en ese panorama, casi todas las demandas flexibilizadoras se han orientado a la modificación de normas e institutos de Derecho individual del trabajo (contratación, tiempo de trabajo y descansos, remuneración, movilidad, extinción, responsabilidad patronal por el pago de créditos laborales, etc.), y muy poco a la flexibilización de la tradicionalmente rígida y castradora legislación sobre libertad sindical, negociación colectiva, huelga y participación.

En América Latina, la flexibilización de la legislación laboral que regula las relaciones colectivas de trabajo podría ser más necesaria, dado que en esa sede la rigidez es mayor y limitativa, mientras que en el ámbito de las relaciones individuales la rigidez es menor y cumpliría (o pretendería cumplir) una función protectora del ejercicio de los derechos del trabajador.

En un terreno en el que concurren el Derecho del trabajo y las Relaciones Laborales es posible distinguir una flexibilidad jurídica de una flexibilidad real o flexibilidad de la fábrica u organización flexible del trabajo.

.- La flexibilidad jurídica es a la que solo sería necesaria como un apoyo normativo, como una facilitación normativa de una flexibilidad real: La

tecnologización o automatización del proceso productivo u otro cambio que supusiera una determinada organización del trabajo "no-fordista".

.- La flexibilidad real, flexibilidad de la fábrica, flexibilidad productiva o flexibilidad de la producción, alude a la adaptabilidad de la organización productiva. Tratarías de una organización de la producción adaptada a la atención inmediata de demandas cambiantes: producción "just in time" a partir de "stock cero". No se trataría de producir grandes cantidades a ser almacenadas para luego salir a venderlas, sino de producir rápidamente lo que ya ha sido vendido sobre catálogos o prototipos. Así, lo esencial de la fábrica flexible consistiría en la utilización de equipos flexibles capaces de responder a una demanda incierta y fluctuante.

Según algunos, este tipo de fábrica tendería a mantener un "núcleo duro" de personal altamente calificado y bien remunerado, capaz de manejar esos equipos de alta tecnología y de planificar y ejecutar esa vasta producción dinámica, complementado por una "periferia" de trabajadores inestables o tercerizados que entran y salen constantemente.

Según otros, esa flexibilidad real es independiente de la flexibilidad jurídica de los derechos de los trabajadores; no dependería de ella sino que, inclusive, sería compatible con el mantenimiento de la estructura jurídica laboral tradicional, lo que resulta indiscutible por lo menos para aquel "núcleo duro",

necesariamente capacitado y conocedor de los objetivos de la empresa. Por otro lado, las técnicas de organización flexible del trabajo (alta tecnología, automatización, "stock cero", "just in time", círculos de calidad, grupos semiautónomos), no requieren sino de ciertas flexibilidades muy focalizadas (tiempo de trabajo y polifuncionalidad), a la par que demandan una alta y permanente capacitación.

En muchos países latinoamericanos se reclama la flexibilización jurídica o normativa, sin ninguna contrapartida que debería ser previa, de introducción de nueva tecnología, de nuevas inversiones, de nuevos sistemas productivos. En otras palabras, siendo todavía un tema de discusión el de determinar en qué medida la fábrica flexible requiere un Derecho flexible, en muchos casos se requiere la flexibilización del Derecho para una fábrica rígida.

Finalmente, habría que distinguir la flexibilidad jurídica de la flexibilidad de hecho, dado que, en la situación actual de desequilibrio de las relaciones laborales a favor del poder patronal, es frecuente que, aún en ausencia de todo cambio normativo, se produzca una desregulación o flexibilización de facto, por el mero incumplimiento o la imposición unilateral.

La Subcontratación en el Marco del Derecho Internacional

En el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo, como parte de los debates de diferentes reuniones de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), se ha intentado establecer un concepto para definir el término de subcontratación, con el objeto de que los Estados miembros de ese organismo adopten un convenio internacional sobre el tema, lo cual no ha sido posible.

En vista de ello, una de las instancias de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo conformó una instancia ex profeso denominada Comisión del Trabajo en Subcontratación, la cual fue instituida en junio de 1998, con el objetivo de examinar el tema y proponer los mecanismos que permitan la regulación internacional de esta figura.

La Conferencia Internacional del Trabajo discutió en sus reuniones 85° y 86° acerca de la posible adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación.

A pesar de que la OIT no ha establecido una terminología sobre el particular, se han dado diversas aproximaciones que permiten fijar conceptos básicos no oficiales sobre el trabajo en régimen de subcontratación, mismo que según la comisión señalada podía tener varios significados.

Uno de los conceptos que lograron mayor consenso en dicha instancia establece que trabajo en régimen de subcontratación es el realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por conducto de otra persona (designada como “trabajador en régimen de subcontratación”), además de

que podrá hablarse de trabajo subcontratado cuando las actividades las realicen empleados de manera personal, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, y que esas condiciones sean análogas a las prevalecientes entre los trabajadores no subcontratados y la empresa usuaria.

Por otra parte, debe mencionarse que la Conferencia Internacional del Trabajo tampoco ha adoptado ningún texto sobre el tema por divergencias de opinión al respecto, acentuadas por dificultades terminológicas y conceptuales entre los países involucrados, llegando incluso a suprimir la expresión "trabajo en subcontratación" de los proyectos. Frente a tales eventualidades que obstaculizaban la adopción de instrumentos internacionales sobre el tema, se procedió a llevar a cabo entre 1999 y 2001, estudios en diferentes naciones con el objeto de establecer bases conceptuales de las que deberían partir los proyectos de los convenios internacionales sobre el tema.

Los estudios sobre el estatus legal internacional del trabajo en régimen de subcontratación concluyeron que esta situación era producto de vínculos laborales ficticios o ambiguos en donde esta modalidad de trabajo podía pasar desapercibida para la normatividad local o que, en caso de existir, estaba definida de manera impropia, lo que ocasionaba la falta de vigencia de tales disposiciones legales.

En vista de la complejidad para establecer un criterio homogéneo que permita fijar un concepto jurídico internacionalmente aceptado sobre el término subcontratación, es necesario tener en cuenta el “Proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación” que la Conferencia de la OIT diseñó entre 1997 y 1998. En este proyecto se acordó establecer diferentes indicadores de dependencia y subordinación, que permitirían determinar en qué casos la subcontratación de tareas debe ser asimilada a una relación laboral y en cuáles no.

Entre otros criterios se encuentran los siguientes:

1. Forma de determinar el trabajo: Esta modalidad hace presumir que el objeto real de la subcontratación ha sido la prestación de trabajo en general y no la de un trabajo en lo particular. Lo anterior permite definir la naturaleza de un trabajo subcontratado cuando las tareas derivadas de esta forma laboral no han sido determinadas o la determinación es muy imprecisa.
2. Tiempo de trabajo y otras condiciones: cuando los lapsos de trabajo son similares a una jornada laboral de acuerdo con los criterios de la ley de la materia, debe entenderse que se trata de una genuina relación de trabajo. Punto en donde igualmente no lograron establecerse acuerdos acerca de la terminología a emplearse en el tema, ni existió acuerdo sobre un proyecto de convenio internacional en el particular. Un estudio completo de los indicadores de

dependencia y subordinación contenidos en el proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación puede consultarse en Organización Internacional del Trabajo.

3. Forma de efectuarse el pago: Cuando en una relación de trabajo se presenta una modalidad de pago a intervalos regulares es previsible que la subcontratación sea de naturaleza laboral.

4. Trabajo personal, supervisión y control disciplinario: Los anteriores son rasgos particulares propios de una relación laboral, puesto que si alguien está obligado a llevar a cabo una tarea de forma personal, bajo supervisión de la empresa usuaria puede afirmarse que la finalidad de ese tipo de convenio es la prestación de un trabajo personal subordinado y no la realización de actividades civiles de naturaleza contractual.

5. Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria: cuando la empresa subcontratada carece de capacidad financiera, herramientas o maquinaria necesarias para ejecutar una parte del proceso productivo y tales insumos le son suministrados por la empresa usuaria, estaremos sin duda frente a una relación de naturaleza laboral.

6. Indicadores complementarios de dependencia laboral: La responsabilidad por las ganancias o pérdidas por parte del subcontratista; la periodicidad o regularidad

de su trabajo, ya que si ésta es ocasional no existirá relación de trabajo, pero sí puede haberla si la prestación contratada es regular; la exclusividad o no para la empresa usuaria, y sobre todo las modalidades bajo las cuales las actividades subcontratadas se integran a las de la empresa principal.

Criterios desarrollados en América Latina

- .- Se distingue entre “patrono”, “contratista” e “intermediario”

- .- El contratista debe demostrar que es un empresario genuino, en cuyo caso la empresa usuaria no es considerada como “empleador”

- .- Excepciones: la empresa usuaria puede ser considerada como responsable en ciertos casos (seguridad social, accidentes, seguridad e higiene, insolvencia del contratista) - (en algunos países) se aplica la misma solución cuando la empresa usuaria subcontrata servicios o labores propios de su actividad principal o específica - o cuando la empresa prestadora de servicios es subsidiaria de la usuaria.

- .- La simple intermediación de mano de obra no exonera a la empresa usuaria de responsabilidad.

- Excepciones: empresa de trabajo temporal, (y en el Perú la mano de obra suministrada por una cooperativa laboral)

.- Cuando la subcontratación tiene por objeto la prestación de servicios personales o la realización de labores se aplica el principio de la primacía de la realidad; si el objeto de la subcontratación es la prestación de trabajo en condiciones reales de subordinación la empresa usuaria es considerada como un empleador, aplicándose en ese caso el Derecho del Trabajo.

Más allá de estos criterios comunes y de las modalidades específicas descritas, en algunos países la legislación autoriza expresamente la existencia de relaciones triangulares, como es el caso de las llamadas empresas de mano de obra o empresas de trabajo temporal. Corresponde a éstas la responsabilidad mayor frente a los trabajadores, mientras las empresas principales o usuarias, en cuyas instalaciones se desempeñan los trabajadores, tienen la obligación de mantener adecuadas condiciones de seguridad e higiene. Para ello se suscriben dos contratos: uno entre ambas empresas, cuyo objeto es el que la empresa de trabajo temporal proporcione trabajadores a la empresa usuaria, por lo que ésta paga una determinada cantidad. El segundo contrato se celebra entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, donde se estipulan las condiciones de trabajo.

Una restricción importante es que no se permite que por esta vía se cubran puestos de trabajo permanentes, correspondientes a la actividad normal de la empresa, además de que se exige el cumplimiento de determinados supuestos para

hacer admisible la intervención de estas agencias o empresas, tales como que se trate de puestos de trabajo temporales normales o de una especialización determinada, de necesidades extraordinarias o estacionales de producción o servicios. El Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997), legitima esta figura. Otros ejemplos se encuentran en Perú (cooperativas de trabajadores).

En materia de responsabilidad solidaria por parte de la empresa usuaria, algunos países siguen reglas más estrictas encaminadas a proteger mejor a los trabajadores, como cuando se establece ineludiblemente esta responsabilidad en casos en que la actividad subcontratada corresponde a las que normalmente desarrolla la empresa, tal como ocurre en Argentina, Colombia, Panamá y Venezuela. Incluso, en el primero de estos países la jurisprudencia establece desde 2002 que el trabajador puede optar libremente por demandar a su empleador, a la empresa con la que aquél contrató o a ambos conjuntamente, lo que es atribuible a la enorme dificultad que enfrentan los trabajadores ante la insolvencia de sus empleadores.

En otros países se incluye la figura del fraude laboral, que ocurre cuando una empresa principal busca eludir su responsabilidad a través de otras empresas subordinadas, como se define en República Dominicana, y se extiende la solidaridad entre empresas con estas características aún cuando no exista tal intención, como es el caso de Brasil. Esta solidaridad se da cuando una empresa

produce en forma principal o exclusiva para otra, sin más requisitos (Panamá). En algunas legislaciones se establece la unidad de empresa y se posibilita la equiparación de condiciones de trabajo cuando se cumplen dos requisitos: dependencia económica o jurídica entre la empresa principal y la subordinada, y cuando todas realizan actividades similares, conexas o complementarias. (Bensusan, 2007)

Aspectos Legales del Proceso de Flexibilización Laboral en Venezuela

De acuerdo con los planteamientos de Barbagelata (S/f) en un sentido amplio, la flexibilización del derecho del trabajo y consiguientemente de las relaciones laborales, se presenta como una operación dirigida a dotar a su sistema normativo de una mayor capacidad de adecuación a las cambiantes exigencias de las empresas y del mercado. O sea, que podría ser vista como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema, que se supone que dificultan o impiden tal adaptación y que, muchas veces, tampoco servirían a la protección del trabajo.

Sin embargo, las manifestaciones de la flexibilización en ese sentido amplio, no pueden identificarse en un patrón único, pues operan a través de variados métodos y en diversos planos y grados, que van desde meras adaptaciones de las normas clásicas en distintos momentos de la relación laboral, hasta la eliminación radical de las garantías anteriormente establecidas en favor de los trabajadores, a través de los procesos de desregulación, que representan ya un salto cualitativo.

En el caso específico de Venezuela, según hace constar Zulueta de Merchan (1998) la ley de enmiendas a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 20 de junio de 1997, a pesar de que reduce beneficios en caso de terminación de la relación de trabajo, mantiene una fórmula que contempla, además de una indemnización por antigüedad, la eventualidad de reinstalación o la indemnización por despido injustificado o por renuncia justificada del trabajador y una indemnización sustitutiva del preaviso. La indemnización por antigüedad en caso de terminación de la relación de trabajo por cualquier causa, asegura determinadas prestaciones mínimas, las cuales, después del primer año de servicios, tienen un mínimo garantizado de 60 días de salarios.

La calificación judicial del despido como injustificado (o sea, sin que medien las justas causas del art. 102 de la LOT), de los trabajadores con más de tres meses de servicios, da lugar al pago de los salarios caídos y a la reposición del trabajador. Bajo determinadas condiciones, puede sustituirse la reinstalación por: 1) una serie de indemnización suplementaria de la de antigüedad; 2) Los salarios dejados de percibir durante el proceso; 3) 30 días de salario por año de antigüedad hasta 150 jornales; 4) Indemnización sustitutiva del preaviso, de entre 15 y 90 días de salarios según la antigüedad. Importa subrayar que tanto la reducción de personal como el despido causado por motivos económicos o tecnológicos, se consideran equiparables al despido injustificado a los efectos de las indemnizaciones (LOT art. 104) prestaciones a cargo del empleador.

Subcontratación Laboral

Es un tipo de cooperación en la que una empresa, contratante, encarga a otra, subcontratada, la fabricación o prestación de algún componente de sus productos o servicios, parte de su producción o bien la totalidad de la misma. Subcontratación (del inglés outsourcing), también llamado tercerización o externalización, es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.

Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos. Por ejemplo, una compañía dedicada a las demoliciones puede subcontratar a una empresa dedicada a la evacuación de residuos para la tarea de deshacerse de los escombros de las unidades demolidas, o una empresa de transporte de bienes puede subcontratar a una empresa especializada en la identificación o empaquetación.

Por subcontratación se define la gestión o ejecución diaria de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa subcontratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa

subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa contratante y sus clientes. La subcontratación también implica un considerable grado de intercambio bidireccional de información, coordinación y confianza.

Las organizaciones que ofrecen estos servicios creen que la subcontratación requiere la cesión de la responsabilidad corporativa para gestionar una porción del negocio. En teoría, esta porción no debería ser crítica para el funcionamiento de la empresa, pero la práctica indica lo contrario a menudo. Muchas compañías contratan a empresas especializadas en la subcontratación para encargar la administración de las áreas más propicias a ello. Entre éstas se pueden encontrar las de informática, recursos humanos, administración de activos e inmuebles, almacén y contabilidad. Muchas empresas también subcontratan el soporte técnico al usuario y la gestión de llamadas telefónicas, manufactura e ingeniería. En resumen, la subcontratación está caracterizada por la especialización no intrínseca al núcleo de la operación.

Según el planteamiento de Bronstein (1999) La subcontratación en general es una práctica comercial muy frecuente y arraigada. Sólo deberían interesarnos aquellas formas de subcontratación cuyo objeto o cuyo efecto es la prestación de trabajo para una empresa usuaria, en condiciones de subordinación de facto, sin que entre el trabajador y la empresa exista una relación laboral directa. Actualmente el recurso a la subcontratación laboral constituye una

práctica frecuente de parte de las empresas, en las cuales, coexisten formas tradicionales y formas recientes de subcontratación laboral, lo cual, para los empleadores representa un importantísimo útil de gestión y para los trabajadores implica grandes riesgos de precarización de sus empleos.

El autor antes citado, señala que su conceptualización jurídica es muy difícil, lo que explica en gran medida la incapacidad en que se encontró la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, para adoptar un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación. Si bien no es un fenómeno nuevo, la subcontratación directa o indirecta de trabajo constituye hoy una práctica cada vez más extendida en un gran número de países y ramas de actividad. Su creciente difusión está íntimamente relacionada con las impresionantes transformaciones que en los últimos años conoció la organización del trabajo, lo mismo que con los progresos tecnológicos que facilitaron la desagregación del proceso productivo en fases de producción relativa o totalmente autónomas, las que pueden ser externalizadas en condiciones que permiten reducir costos y minimizar la mano de obra que la empresa emplea directamente.

Existen formas tradicionales y formas recientes de subcontratación laboral:

Formas tradicionales

a) Contrato de equipo

b) Contratistas de mano de obra

- c) Intermediarios
- d) Trabajo a domicilio (subcontratación de producción en condiciones de dependencia y subordinación personales)

Formas recientes

- a) Empresas de trabajo temporal
- b) Préstamos entre empresas principales y subordinadas de un mismo grupo
- c) Cooperativas laborales
- d) “Entidades empleadoras”
- e) Contratación o pseudocontratación de labores personales

Objetivos de la Subcontratación Laboral

Entre los autores consultados, (Valero, 1999, García, 1999, y Urrea, 1999) existe coincidencia en cuanto a que la reducción de los costos de mano de obra, directo e indirecto, constituye uno de los principales objetivos de la subcontratación, pero también, se resaltan otros propósitos que se ajustan a la racionalidad empresarial, tanto del punto de vista técnico-económico, como político, es decir lo que tiene que ver con el poder y control sobre la fuerza de trabajo.

De hecho, los objetivos de subcontratación pueden variar de acuerdo a las estrategias empresariales en las cuales está inserta, cuando esta es de tipo

defensivo, la reducción de costos se sobre pone a todos los objetivos posibles. Cuando, es de carácter ofensivo, lo que pretende es el desarrollo competitivo, se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad.

Por otra parte, el contexto en el cual se mueven las empresas es muy importante para determinar los objetivos perseguidos, pues las regulaciones institucionales, el tipo de sindicalismo y las estructuras de negociación (Valero, 1999), así como el grado de inestabilidad de los mercados y la especialización productiva, son factores que de acuerdo a como incidan sobre la gestión empresarial, pueden incidir o no en la subcontratación.

Por su parte, Urrea (1999) señala que dentro del objetivo de crear una relación laboral menos costosa que la fordista, lo más notorio de la subcontratación es que, al desentenderse del compromiso con ese personal logra “incorporar a los trabajadores al proceso productivo sin compromisos para el capital, transfiriéndoles la responsabilidad de su reproducción permanente” (p.88). Esto es posible en la medida, que se plantea otro objetivo como lo es debilitar al movimiento sindical, que es quien se opone a la pérdida de derechos adquiridos en el modelo de regulación fordista, con lo que la empresa logra ampliar su margen de libertad para la toma de decisiones en materia laboral.

En lo que se refiere a los objetivos de carácter técnico, Fonseca (1999) explica que la subcontratación se lleva a cabo para favorecer la especialización de

las pequeñas y medianas empresas permitiendo generar economías de escala. Otro objetivo de carácter técnico económico, cuando se involucra personal de alta calificación, es la posibilidad acceder a capacidades con las cuales la empresa no cuenta internamente, pues su permanencia le exigiría fuertes inversiones en tecnología y formación.

Sobre la posible jerarquización de los objetivos de la subcontratación García (1999) realiza el siguiente aporte: a) Costos más bajo, b) mano de obra más dócil, c) personal especializado, d) empresa subcontratada sin sindicato, e) salarios y prestaciones más bajas, f) horarios más flexibles, g) mayor especialización en el proceso, h) cubrir incremento en la demanda, i) más eficiencia, j) mayor calidad de la empresa subcontratada, k) flexibilidad y velocidad de respuesta de la empresa subcontratista.

Las consecuencias de la Subcontratación para los Trabajadores

Entre las consecuencias de la condición de trabajar bajo subcontratación se pueden mencionar que estos reciben remuneraciones inferiores a los trabajadores fijos, estableciendo una desigualdad tal como lo expresa Bronsteín (1999) “en materia de: derechos colectivos, seguridad social, salario y condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, protección en caso de insolvencia, seguridad industrial y protección a la maternidad” (p.12)

También se reporta en otros estudios que los trabajadores subcontratados sufren jornadas más largas de trabajo, no tienen acceso a la calificación y entrenamiento, están expuestos a situaciones de riesgo de salud, en fin se trata de un marco de pérdida de derechos adquiridos. La subcontratación produce una multiplicidad de fenómenos que conlleva la modificación sustancial de la relación salarial predominante en el siglo veinte, de las cuales pueden mencionarse según Artiles (1999) las siguientes:

.- Acentúa la tradicional desestructuración del trabajo latinoamericano, al disminuir el empleo regular, concentrado en grandes empresas y aumentar el empleo sin registro, que tiende a multiplicarse en las pequeñas empresas subcontratadas.

.- Se profundiza la segmentación del mercado de trabajo, al multiplicarse las formas posibles de contratación laboral, lo que aumenta las diferencias en las clases sociales, bloquea la movilidad y quiebra la fuente de identidad colectiva.

.- Tiene lugar una dualización de la fuerza de trabajo, “insiders y outsiders” los primeros son beneficiarios de la nueva cultura organizacional, mientras que los segundos siguen siendo víctima de la cultura tradicional, jerárquica y autoritaria de la clase empresarial.

.- Aumenta el número de trabajadores desprotegidos sindicalmente, conjuntamente con una gestión más individualizada para el personal estable, refuerza el poder discrecional de los empresarios, reaparecen situaciones de corte autoritario.

.- Las trayectorias laborales adquieren una condición fragmentada producto de la informalización del trabajo.

.- Se transforma el proceso de compra y venta de fuerza de trabajo, en proceso y compra de producto del trabajo, transfiriéndose al trabajador los costos de formación profesional.

.- Cuando la fuerza de trabajo es subcontractada tiene mayores de especialización y calificación, sus condiciones de trabajo se asemejan mucho a las de los empleados fijos.

Fundamentos Normativos: Marco Regulatorio

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año de 1997 promulga un convenio internacional que da entrada a las ETT. Según Bencomo y Rojas (2007) este convenio, número 181 sobre las agencias de empleo privadas, se aprobó en momentos en que se discutía la regulación del trabajo en régimen de subcontratación, con lo cual, se les abrió jurídicamente las puertas a las empresas

de trabajo temporal, y se cambia así, la posición de los convenios internacionales anteriores, que propugnaban a su eliminación. Para Bronstein (1999) este convenio expresamente legitima a las empresas de trabajo temporal, a la condición de que también se ofrezcan protección y garantías serias a los trabajadores contratados por ellas y suministrados a empresas usuarias.

En el ordenamiento jurídico del país existen una serie de disposiciones normativas que constituyen las bases legales de la presente investigación. En primer lugar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece su artículo 94 las responsabilidades laborales y por otra parte, el mismo artículo remite a la ley, a los efectos de determinar la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de estos. Cabe expresar, que se agrega la responsabilidad del Estado de establecer, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos en general, en caso de simulación o fraude con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Por su parte, en la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 54, define intermediario y establece que "A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.

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

Cabe decir, que la necesidad de encontrar e identificar a un responsable de los derechos de los trabajadores, es lo que llevó al legislador a establecer una figura, que estuviese semejante a la de patrono o empleador, como es la del intermediario, en donde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se refiere a él y remite a la ley para precisar las responsabilidades.

De igual manera, en materia de responsabilidad el artículo 56, de la Ley Orgánica del Trabajo señala a los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.

La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aún en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos

gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

Lo que se pretende indicar , es que el contratista a quien se le ha encargado de la ejecución de una obra, puede a su vez contratar parte de la ejecución de la misma a otra persona, en estos casos de subcontratación, el artículo 56 transcrito dispone que cuando la actividad realizada por el contratista sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra, responderá solidariamente ante los trabajadores del subcontratista, aún cuando el contratista no hubiese sido autorizado para subcontratar.

Cabe apuntar que, la protección del legislador para los trabajadores del subcontratista no se limita a establecer la solidaridad, en virtud de que la ley ordena que esos trabajadores deban disfrutar de los mismos beneficios y condiciones que se otorgan a los demás trabajadores empleados por la empresa usuaria.

Con respecto a la relación de trabajo en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, se encuentra implícita la noción de relación de trabajo, y la ley hace referencia a que, se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Y que esta presunción debe ser remunerada como lo establece el artículo 66 de la señalada ley, La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada.

En relación con este punto la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, regula y dispone en sus artículos los derechos y obligaciones de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal así como, los de las intermediarias y contratistas, y dispone la creación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas intermediarias, contratistas y de trabajo temporal:

Artículo 50: Los trabajadores y trabajadoras contratados por empresas de trabajo temporal, mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas, designarán delegados o delegadas de prevención de acuerdo a lo establecido en el presente Capítulo. Dependiendo del tamaño de la empresa, establecimiento o explotación, estos delegados o delegadas podrán incorporarse al Comité de Seguridad y Salud Laboral existente o conformar uno propio. El Reglamento de la presente Ley establecerá los mecanismos apropiados a tal efecto.

Según, el artículo citado dispone que los trabajadores de las llamadas empresas de trabajo temporal, así como los de las intermediarias y contratistas, designen a sus propios delegados de prevención con las atribuciones y facultades establecidas en los artículos 42 y 43 de la misma ley.

Por su parte el artículo 57 establece que los trabajadores de las empresas de trabajo temporal así como, los de las intermediarias y contratistas, tienen los mismos derechos que los de la empresa beneficiaria.

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

Es decir, que los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediario deben disfrutar de los mismos beneficios que en materia de seguridad social están señalados para los trabajadores que laboran en la empresa matriz, y además tener las garantías sociales jurídicas señaladas en la ley.

El artículo antes citado, señala que, 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 en el trabajo, asimismo, señala que 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.

Lo que quiere decir, que la empresa beneficiaria o usuaria, es quien debe cumplir con la seguridad laboral en lo que respecta a la salud, higiene y seguridad en el trabajo, y además notificar a la empresa temporal los riesgos de trabajo e indicarle las medidas de prevención y seguridad que se deben tener para realizar el trabajo asignado, igualmente será responsable por los accidente o enfermedad ocupacional que por su culpa puedan ocurrirle al trabajador temporal.

En tal sentido, este artículo establece que 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. Y establece además que las empresas beneficiarias no podrán asignar tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión.

Igualmente, este artículo fija la responsabilidad tanto del empleador o empleadora como él o la contratante y señala que 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.

Así mismo, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo regula la capacitación de los trabajadores y trabajadoras temporal está a cargo de la empresa beneficiaria.

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.

Cabe decir que, los artículos 57 y 58 establecen explícitamente el derecho de los trabajadores de estas empresas a ser protegidos de la misma forma que los de la empresa beneficiaria. De igual manera, establecen la responsabilidad solidaria entre esta última y la que presta el servicio, respecto a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 127: La empresa contratante o principal responderá solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el

incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal.

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

Definición de Términos Básicos

Clima Laboral: Resultado de las condiciones sociolaborales y medio ambientales percibidas por los miembros de una empresa.

Condiciones de Trabajo: Aspectos físicos y psicológicos que configuran, inciden y definen el puesto de trabajo. Son las más criticadas cuando existe descontento. Influyen más sobre la desmotivación que sobre la motivación.

Contratación Externa: Subcontratación del trabajo a una empresa externa que está especializada y hace esa tarea más eficientemente.

Contrato: Negocio jurídico por el que una o más partes crean, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial. Por tanto, existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras a dar o prestar algún servicio.

Contratista: Persona natural o jurídica que se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, en virtud de un acuerdo contractual con el mandante.

Contrato de Trabajo: Relación jurídica en la que un trabajador voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la dirección del empresario.

Contratista: Persona que ejecuta una obra o presta un servicio por contrata.

Descripción del Puesto de Trabajo: Un documento por escrito que identifica, describe y define un puesto de trabajo en función de sus obligaciones, responsabilidades, condiciones laborales y especificaciones.

Desempleo: Inactividad forzosa por parte del trabajador a causa de la falta de trabajo en el mercado laboral.

Empresa de Trabajo Temporal: Son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Estabilidad del Empleo: Es un derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose que para su despido, se le califique su conducta.

Estructura Organizativa: La relación, formal o informal, entre las personas y la organización a la que pertenecen.

Flexibilidad: Mecanismo por el cual se relacionan las personas con los acontecimientos, que se plasma en un conjunto de datos que serán transmitidos e intercambiados mediante el proceso de comunicación en la empresa.

Jornada de Trabajo: Es el tiempo durante el cual el trabajador debe dedicarse a su trabajo.

Jurisprudencia: Es el conocimiento de las cosas divinas y humanas, es el conocimiento sistemático de lo que es justo e injusto.

Legislación: Conjunto de leyes positivas que regulan la vida jurídica en sus diversas manifestaciones y por las cuales se gobierna un Estado.

Mandante: Persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Es quien encarga la faena o el servicio con el contratista

Oferta de Empleo: Solicitud de trabajadores por parte de la organización para cubrir un puesto de trabajo.

Outsourcing Outside Resource Using: Uso de recursos externos o externalización productiva. Es la forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo.

Persona Jurídica: Entidades a las que el ordenamiento jurídico reconoce aptitud para ser titulares de derechos y obligaciones.

Persona Natural: Capacidad de un ser humano para ser titular de derechos y obligaciones, que el ordenamiento jurídico reconoce y protege una vez verificado el nacimiento.

Relación de Trabajo: Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que pueden existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.

Relación Jurídica: Para De Castro, la "situación jurídica en que se encuentran las personas, organizadas unitariamente dentro del orden jurídico total por un especial principio jurídico. Con más sencillez y sin reiterar el adjetivo definido, el Diccionario de Derecho Usual la enfoca como "todo vínculo de Derecho entre dos o más personas, o entre una de ellas al menos y una cosa corporal o incorporal, con trascendencia en el ordenamiento vigente.

Requerimientos del Puesto de Trabajo: Características y condiciones imprescindibles que el individuo posea para desempeñar adecuadamente dicho puesto; tales como: conocimientos técnicos, habilidades, actitudes, etc.

Responsabilidad: Capacidad para asumir las consecuencias provocadas por las acciones.

Salario: Recompensa pagada, o estipulada a ser pagada para una persona que ha prestado su servicio en jornadas regulares. Son compensaciones fijas.

Subordinación: Según la academia, quiere decir sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que dicese subordinada de la persona sujeta a otra o dependiente de ella. Esta subordinación tiene importancia en Derecho Público, por lo que se refiere a la dependencia jerárquica de los empleados de menor jerarquía a los de mayor jerarquía, tanto en el orden civil como en el judicial, en el eclesiástico y en el militar. Dentro del orden privado, su principal importancia se encuentra en el Derecho del Trabajo, ya que la subordinación, o dependencia del empleado con respecto al empleador, constituye una de las características del contrato y de la relación de trabajo.

Trabajador Dependiente: Es el que ejecuta una tarea o presta sus servicios con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de

subsistencia. Para evitar la dualidad expositiva, su peculiaridad se concreta al tratar del trabajador independiente.

Trabajo Subordinado: El prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal. El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

Trabajadores Contratados: Quienes realizan el trabajo o prestan el servicio requerido. Contrato de trabajo con Contratista.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La investigación es un proceso que, mediante la aplicación de métodos, encamina a conseguir información apreciable para concebir, comprobar, corregir o emplear un conocimiento específico. Este proceso tiene varias fases y es en el marco metodológico donde se explican los aspectos procedimentales para alcanzar los objetivos propuestos. En el mismo se presenta una visión amplia de cómo será abordado el problema planteado. Tamayo y Tamayo (1998), define la metodología de la siguiente manera: “La metodología constituye la médula del plan, se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos y técnicas de análisis” (p. 113).

En tal sentido, esta fase de la investigación hace referencia a las diversas reglas o técnicas con la que se desarrolla una investigación específica. Por su parte, Arias (2006), indica que “el marco metodológico tiene que ver con la planeación de la manera cómo se va a proceder en la realización de la investigación.” (p. 25).

Desde esta perspectiva, en el presente capítulo se desglosa todo aspecto de la planificación para el logro de la obtención de los datos y el diseño de la

investigación, además de definir los instrumentos y procedimiento para analizar los datos. En concordancia con lo anterior, se realiza una descripción del nivel y modalidad de investigación, el diseño y el método seleccionado, la población del estudio, así como las técnicas de recolección y análisis de los datos.

Tipo de Investigación

Según el grado de profundidad, el presente estudio, se enmarca en la investigación tipo descriptiva, la cual según Arias, (1.999) “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.46).

Por otra parte, Sabino (1994), señala que: “las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento” (p.93).

En este sentido, la presente investigación es descriptiva porque tiene como objetivos: Determinar los tipos de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A, Chivacoa Municipio Bruzual del Estado Yaracuy y precisar las condiciones contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores subcontratados en la mencionada empresa.

Diseño y Método de Investigación

La investigación se llevó a cabo a través de un diseño bibliográfico, el cual es definido por Tamayo (1998) como "aquel que utiliza datos secundarios, es decir, aquellos obtenidos por otros y se llevan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente lo elaboran y lo manejan." (p.70). En este sentido, se recurrirá al análisis de los contratos que ha efectuado la Empresa CORPORACION INLACA C.A, con otras empresas prestadoras de servicio como son MONTACARGAS EL IMAN C.A, SERVICIOS INTEGRALES C.A y BUHOS C.A entre otras.

Asimismo se utilizó complementariamente el diseño de campo Según Sabino (1998), en los diseños de campo los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza.

Desde esta perspectiva se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes. De lo señalado se deduce que este tipo de investigación le permite vincularse directamente con el

problema, es decir con las consecuencias de la subcontratación para la protección y garantía de los derechos laborales de los trabajadores de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A, Estado Yaracuy, conociendo la realidad existente, manteniendo una relación estrecha con el fenómeno o problema objeto de estudio, directamente en el sitio donde se produce, sin manipular la situación.

El método a utilizar es el cuantitativo el cual permite desarrollar conceptos y teorías basadas en datos extraídos de la realidad. Se abordará la conducta de las personas ante el fenómeno de subcontratación y sus implicaciones en los derechos laborales. Para ello se parte de la realidad social como la fuente más importante, no obstante ser la más compleja, ya que su análisis implica un alto grado de abstracción presente, o sea, requiere una alta capacidad para separar y unir hechos, ya que lo que se analiza es el presente y los hechos que pueden dar lugar a futuros sistemas jurídicos.

Procedimientos:

Se realizó un análisis de contenido a las bases de licitaciones, contratos, antecedentes de distribución del personal, entre otros, tanto a la empresa contratante como a la contratista. Se considera necesario también revisar aspectos legales como Regulaciones y Leyes relacionadas con el tema Subcontratación. Luego se procederá a realizar una revisión del material Teórico asociado a estos

temas con el fin de poder contar con un adecuado apoyo teórico. Finalmente con toda la información anterior recibida, se tiene planteado contrastar la opinión y los comentarios de los trabajadores de las empresas contratistas, obtenidos en las entrevistas en cuanto a sus derechos laborales.

Cuadro 1 Operacionalización de Variables

Objetivo general: Analizar las implicaciones de la subcontratación en el marco del proceso de flexibilización Laboral en la Empresa CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual del Estado Yaracuy

Objetivo Especifico	Variable	Dimensión	Indicador	Técnica/Items
Determinar las condiciones laborales que poseen los tipos de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.	Condiciones Laborales: Son las características del lugar y el ambiente de trabajo además de lo que se proporciona al trabajador para desarrollar su actividad de acuerdo a lo que establece la legislación	Seguridad	Seguro Social	Entrevista 1
			Servicio Médico	2
		Protección	Prevención de Riesgos	3
			Tecnificación	4
		Derechos	Sindicalización	5
			Salarios Beneficios	6
Precisar las condiciones contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores subcontratados por CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy	Condiciones Contractuales: Son los aspectos contemplados en los contratos establecidos entre empresas contratistas y contratantes	Estabilidad	Término Indefinido Término Definido	Observación directa 1
		Jornada	Tiempo completo Tiempo parcial	2
		Salario	Según categoría y actividad	3
		Tipo de actividad Número de trabajadores	Transporte Mantenimiento Otra	4

Población y Muestra

En todo proceso investigativo se hace necesario conocer en detalle la población objeto de estudio. Tamayo y Tamayo (2003), señala que: Población es la totalidad del fenómeno en estudio, inclusive la totalidad de unidades de análisis o entidad de población que integra dichos fenómenos y debe cuantificarse para un determinado estudio integrado en conjunto “N” de entidades que participan de unas determinadas características. Se denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio de investigación. (p. 176)

En el mismo orden de ideas Palella y Martins (2003) refieren que la población de una investigación “es el conjunto de unidades de las cuales se desea obtener información y sobre las cuales se van a generar las conclusiones”. (p. 93). En esta investigación la población estará compuesta por los trabajadores y gerentes de empresas que prestan servicio en calidad de subcontratación a la empresa CORPORACION INLACA C.A, ubicada en Yaracuy, y miembros del personal administrativo de la misma. En cuanto a la muestra del estudio se consideró lo planteado por Sabino (2000) quien sostiene “la muestra es el subconjunto de un universo o población.”(p.51).

En este sentido el total de Población que actualmente labora en la empresa objeto de estudio es de aproximadamente doscientos cincuenta y nueve (259) trabajadores.

Para determinar la muestra de estudio se consideró el muestreo intencional, el cual es un procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población limitando la muestra a estos casos. Este tipo de muestreo se utiliza en situaciones en las que la población es muy variable y consecuentemente la muestra es muy pequeña. En concordancia con lo planteado, se consideró como factores para abordar a la totalidad de la población en el desarrollo del estudio los siguientes: a) Disponibilidad de tiempo y recurso, b) Disposición y aceptación de los sujetos, c) facilidad para acceder a todos los sujetos poblacionales.

En resumen la población corresponde a los trabajadores de la empresa CORPORACION INLACA C.A y como muestra al personal de Recursos Humanos y Selección de personal de CORPORACION INLACA C.A ubicada en Chivacoa Municipio Bruzual Estado Yaracuy.

El total de personal de Recursos Humanos que tiene la empresa CORPORACION INLACA C.A ubicada en Chivacoa Municipio Bruzual Estado Yaracuy es de tres (3) trabajadores que laboran en este departamento, estos serán considerados informantes claves respecto al objeto que se persigue investigar.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos se refieren a las distintas formas o maneras de obtener la información. En este sentido se seleccionaron distintas

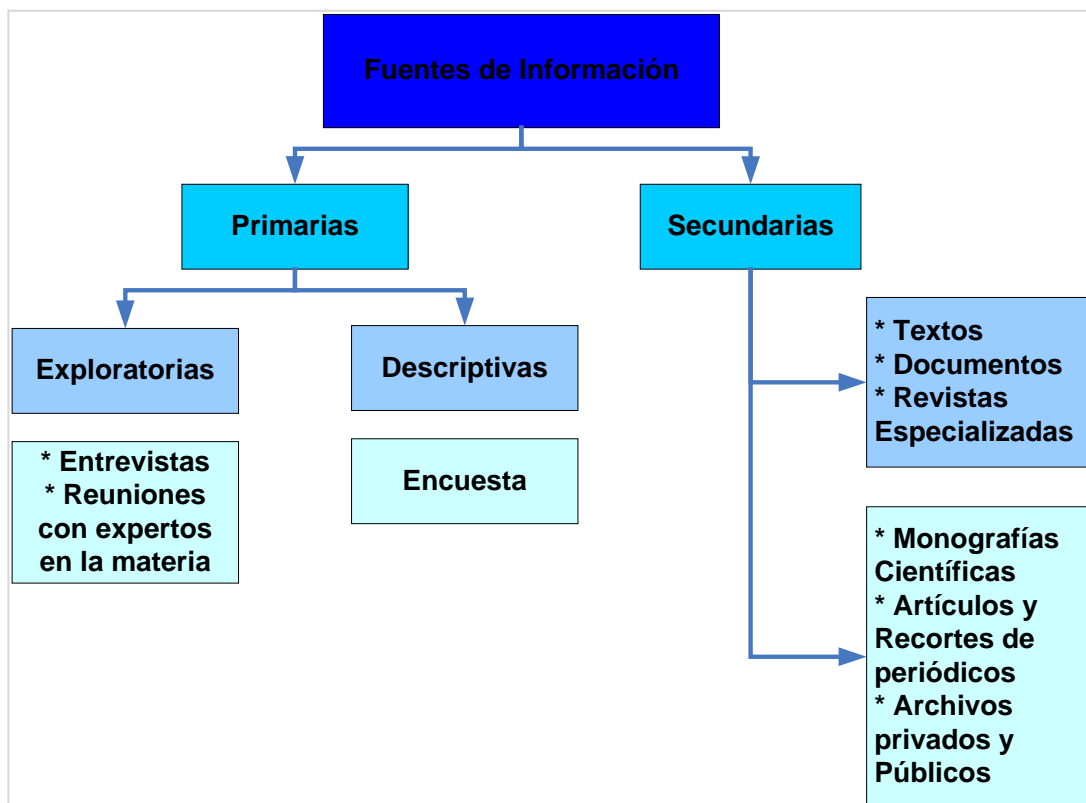
técnicas con la intención de obtener de la manera más adecuada los datos necesarios para responder a los objetivos de la investigación, la adecuación al número de sujetos y la naturaleza de la realidad a estudiar. Entre las técnicas utilizadas se encuentran: la entrevista y la observación directa.

La técnica de observación directa según Palella y Martins (2003) “significa observar con un objetivo claro y preciso, el investigador sabe lo que desea notar, lo cual implica una preparación previa al proceso de observación.”(p. 103). En cuanto a la técnica de entrevista, los autores antes citados refieren “es una técnica que permite obtener datos mediante un diálogo que se realiza entre dos personas cuyas opiniones interesan al investigador”. La misma se llevará a cabo con apoyo a un Guión de entrevista, el cual se utiliza como instrumento de recolección de datos.

Para Balestrini, M. (1997), lo que se trata en este aspecto del marco metodológico del proyecto de investigación, es que se dejen planteadas, desde una perspectiva metodológica, así como, a partir del estudio mismo, el conjunto de técnicas e instrumentos de recolección de la información que se introducen a lo largo del proceso de investigación que de ninguna manera se excluyen entre sí, a fin de alcanzar los objetivos del mismo.

En cuanto a los tipos de fuentes de información a utilizar en esta investigación se consideraran las primarias y las secundarias. Cejas (2003), según lo establecido en la figura siguiente:

Tipos de Fuentes de Información Utilizadas en la Investigación



Fuente: Cejas, Magda (2003), Diseño de Yopez (2009)

Además de las técnicas antes descritas, es necesario plantear y aplicar diversas estrategias de investigación. Será usado un instrumento que permita recoger la información a través de las diversas técnicas como la entrevista, y la observación directa, de acuerdo a los indicadores que se presentan en la operacionalización de variables.

Es importante destacar que la recolección de datos se realizó a través de la elaboración de un conjunto de preguntas interrelacionadas con el tema objeto de estudio, igualmente la investigación se desarrollara apoyándose en la entrevista, quien según Tamayo y Tamayo, M. (1987), la entrevista se define como la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

Confiabilidad y la Validez:

La validez del instrumento se determinó según su contenido, mediante los aspectos que de acuerdo a los objetivos de la investigación sean necesarios para recolectar la información necesaria. El método utilizado es el del juicio de expertos. Se elaboró un guión de entrevista semi-estructurado y se sometió a revisión, finalmente se corrigió en función de las recomendaciones hechas por los expertos y el instrumento aplicado fue el producto de las sugerencias de expertos en el área.

Análisis e interpretación de los resultados:

Una vez terminada la información se procedió a realizar un análisis e interpretación de los resultados, los cuales se hicieron sobre la base de la metodología de la investigación descriptiva. Los datos obtenidos deben ser tratado

de tal manera que estos puedan dar el resultado esperado, este proceso de transformación debe tocar diversos aspectos.

Balestrini, (1997) indica que la complejidad del análisis y la interpretación, así como la forma que asuma ésta, varía, atendiendo al tipo de estudio de que se trate. Es importante destacar que el tratamiento a seguir en la información, implicara codificarla, tabularla para poder clasificarla y ordenarla seguidamente.

Para Tamayo y Tamayo, (1987), el procesamiento de los datos, cualquiera que sea la técnica empleada para ello, no es más que registrar los datos obtenidos por los instrumentos de recolección, mediante técnicas analíticas dando respuesta a la formulación del problemas y así obtener las conclusiones.

En este orden de ideas, la técnica de análisis de datos representa la forma de cómo será procesada la información recolectada, esta se puede procesar de dos maneras cualitativa o cuantitativa, en esta ocasión se utilizará el análisis de contenido para la información documental. Así mismo, se hará uso de la información para el análisis cuantitativo y se apoyara en las entrevistas que se realizaran finalmente en la Empresa CORPORACION INLACA C.A, del Municipio Bruzual, Estado Yaracuy, para la seguridad laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone el análisis de los datos aportados por los trabajadores del área de Recursos Humanos de la CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy, los cuales fueron recogidos mediante una entrevista estructurada y sometidos a análisis mediante la técnica del análisis de contenido, este análisis consistió en estudiar la regularidad de las respuestas dadas, las frases más repetidas, no considerando las palabras de frecuencia mínima y por tanto irrelevantes, tomando las palabras más frecuentes para construir una representación adecuada de las respuestas emitidas. Además se incluye en este capítulo el análisis de los contratos que la empresa objeto de estudio tiene con otras empresas de servicio.

En tal sentido, se presenta el Cuadro 2 con información acerca de las categorías construidas en cuanto a la información referida a las Características de las Empresas que Contratan con CORPORACION INLACA C.A. Posteriormente, se expone el cuadro 3, que comprende indicadores de las Condiciones Laborales que poseen los tipos de empresas con las que subcontrata. El cuadro 4 que incluye aspectos referidos a la actividad de subcontratación. Y finalmente se encuentra el cuadro 5, el cual muestra las Condiciones Contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores de empresas

subcontratadas por CORPORACION INLACA C.A. Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.

Cuadro 2: Características de las Empresas que Contrata CORPORACION INLACA C.A.

Categoría	Características de las Empresas con las cuales subcontrata CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.			
Entrevistado	Marco Legal	Condiciones de los Trabajadores	Prevención	Responsabilidad
Gerente de Recursos Humanos	Que posean solvencias y estén apegadas en el marco legal (INSAPSEL, MINTRA, INCES, S.S.O, entre otros	Se exige que disfruten de las mismas condiciones de trabajo, y de la misma cuota de protección en materia de seguridad y salud que los demás trabajadores	Las empresas con las que subcontratamos son informadas de las medidas de seguridad y prevención y se le garantizan todos los procedimientos	Se les aclara bien que esta empresa tiene sus nomas y condiciones y que si un trabajador no las cumple, ellos son los responsables.
Analista de Recursos Humanos	Cumplir con todos los requerimientos de la actual legislación venezolana	Se verifica de que tengan sus garantías en salud y seguridad	Aquí todos los trabajadores directos o los que prestan servicios contratados por otras empresas son informados de las medidas de prevención	Ellos, están informados de las condiciones de seguridad y prevención y deben ser responsables.
Analista de Administración de Personal	Que posean todo tipo solvencias y estén apegadas a lo que establece la legislación laboral venezolana vigente.	Se verifica en cuanto a cumplimiento de sueldo, seguridad laboral	Lo primero que se garantiza es la prevención para evitar accidentes o daños	Todas las empresas que subcontratamos son responsables del cumplimiento de sus trabajadores

Fuente: Entrevista a los trabajadores del área de Recursos Humanos de CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy. (2010)

En el cuadro anterior, muestra la información aportada por los trabajadores del área de Recursos Humanos de CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy, en cuanto a las características de las empresas contratadas para la prestación de servicio en la misma. Se puede decir que todas las empresas se acogen al marco legal venezolano, se verifica que tienen solvencia y están legalmente constituidas, es decir que cumplen con los requerimientos exigidos por INSAPSEL, MINTRA, INCES, SSO, entre otros.

Desde el punto de vista jurídico, y como lo que dispone la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, en su artículo 94 las responsabilidades laborales y por otra parte, el mismo artículo remite a la ley, a los efectos de determinar la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de estos. Los trabajadores entrevistados señalaron que las empresas con las que subcontratan son informadas de las medidas de seguridad y prevención y se le garantizan todos los procedimientos necesarios para que desarrollen labores en forma adecuada.

La CORPORACION INLACA C.A, según expresan las personas entrevistadas, lo que se busca es optimizar los procesos partiendo de otras empresas que son especializadas, las cuales garantizan que ciertas tareas y actividades como vigilancia, transporte y mantenimiento general, realizando con eficiencia sus tareas y no con la intención de liberarse de los pasivos laborales

que estos trabajadores pudieran generar y reducir sus costos por trabajador, la intención es mejorar la empresa sin perjuicio de los trabajadores.

Cuadro 3. Condiciones Laborales que poseen los tipos de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.

Condiciones/Entr evistados	Información aportada por los trabajadores del área de Recursos Humanos de la CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy.
Seguridad social	todas sus nóminas se encuentran inscritas en el seguro Social Obligatorio
Seguro Médico	Cuentan con atención médica tanto dentro como fuera de la empresa. Se hace una revisión de lo que le garantizan a los trabajadores
Prevención de Riesgos	uniformes, equipos de seguridad, y formación para realizar sus funciones
Tecnificación	Cuentan con implementos de seguridad y protección de personal. Tiene implementos de trabajo.
sindicalización	No se encuentran sindicalizados
Salarios	Están ajustados a lo que exige la Ley del trabajo. Son revisados continuamente.

Fuente: Entrevista a los trabajadores del área de Recursos Humanos de CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy. (2010)

En el cuadro 3, se muestra en forma resumida los datos aportados por las personas entrevistadas en relación con las condiciones laborales de aquellos trabajadores pertenecientes a las empresas que presentan servicios específicos y que no dependen en forma directa de la CORPORACION INLACA C.A. De sus respuestas se pudo conocer que las mismas verifican que toda su nómina se encuentre inscrita en el Seguro Social Obligatorio, con lo cual se cumple con un aspecto de la seguridad social contemplada en la legislación venezolana. Se garantiza la atención médica tanto dentro como fuera de la empresa, es decir,

cuentan con seguro privado. La empresa contratante hace una revisión de aspectos relacionados con la prevención de riesgos y sueldos de los trabajadores.

Se da cumplimiento a lo establecido en el Artículo 236 de la LOT, el cual establece “El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”.

En este sentido, se puede decir que se cumple con Artículo 58 de la LOT: “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”.

Cabe decir que, los artículos 57 y 58 de la LOT establecen explícitamente el derecho de los trabajadores de estas empresas a ser protegidos de la misma forma que los de la empresa beneficiaria. De igual manera, establecen la responsabilidad solidaria entre esta última y la que presta el servicio, respecto a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

En cuanto a la revisión de los salarios, la misma, está ajustada a lo que propone el Artículo 69. De la LOT, “Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes: a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

En este sentido, las tareas, actividades, que realizan los trabajadores de mantenimiento, montacargas, transporte y seguridad dentro de CORPORACION INLACA C.A, los cuales no son trabajadores directos sino que tiene contratos con la empresa, son remunerados de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica del Trabajo.

En cuanto a la sindicalización Artículo 397 de la LOT, establece que la organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos, sin embargo, en el caso de las empresas que prestan servicio en CORPORACION INLACA, CA, no tiene sindicatos de obreros organizados. Esto se considera un derecho no ejercido pero no por prohibición de la empresa sino por falta de organización de los propios trabajadores.

Cuadro 4. Aspectos referidos a la actividad de subcontratación en CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual del Estado Yaracuy.

Aspectos / Frecuencia %	SI	NO	No respondió
Se cumple 8 Horas de trabajo	X	-	-
Remuneración especial		X	
Calculo de Salario x horas	X	-	
Horas de descanso	X	-	

Fuente: Entrevista a los trabajadores del área de Recursos Humanos de CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy. (2010)

El cuadro 4, comprende aspectos concretos de la actividad subcontratada, es decir se describe ciertas condiciones de trabajo como son las horas de dedicación: lo que permitió verificar que se trabaja jornadas de 8 horas diarias, estando en coherencia con lo establecido en la LOT, la cual, en su Artículo 195. Refiere: “Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales... Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.” Por otra parte el Artículo 205 de la LOT, se señala que en los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente, esto se cumple en la CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy.

Se conoció que se paga (otorga salario) de acuerdo a la legislación vigente en Venezuela, no se realiza ningún pago o remuneración especial ya sea por conocimiento, eficiencia o cumplimiento de tiempo extra porque no está

contemplado en su contrato, respetando el Artículo 129 de la LOT, el cual expresa: “El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley”

Sin embargo, no se toma en cuenta lo señalado, en el Artículo 130. De la LOT, “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna”. Un aspecto muy significativo y beneficio para los trabajadores es el cálculo del salario, se realiza por horas trabajadas. Se cumple el tiempo de descanso que contempla la ley. Es decir, se establece una hora para la comida y se respeta tal como está contemplado en la LOT, los permisos de descanso pre- y postnatal para las trabajadoras.

Cuadro 5: Condiciones Contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores subcontratados por CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy.

Condiciones del Contrato	Observación Directa: En los contratos con diferentes empresas de servicio		
Estabilidad	Término Indefinido	Término Definido	Empresas con la que se subcontrata: 1) MONTACARGAS EL IMAN C.A. 2) SERVICIOS INTEGRALES C.A. 3)BUHOS C.A., 4) LA ROCHE C.A, SUAREZ Y ASOCIADOS C.A.
	NO	SI	
Jornada	Tiempo completo	Tiempo parcial	
	SI	NO	
Salario	No está establecido por categoría	se paga en función de la actividad	
Tipo de actividad	Transporte Mantenimiento, Vigilancia		
Número de trabajadores	Más de diez		

Fuente: Registro de Observación directa (2010)

El cuadro 5, permite visualizar que La CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy, subcontrata con MONTACARGAS EL IMAN C.A, la cual se encarga del servicio de los montacargas; SERVICIOS INTEGRALES C.A, encargada del mantenimiento y limpieza; BUHOS C.A, se dedica a la vigilancia, LA ROCHE C.A, mantenimiento de aires acondicionados; SUAREZ Y ASOCIADOS C.A, se ocupa del mantenimiento de la planta de tratamiento, en sus contratos se establece con claridad los aspectos siguientes: en cuanto a la estabilidad que el tiempo es indeterminado, salario, se paga en función de la actividad, jornada y tipo de actividad, estando en concordancia con lo que expresa La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) en su Artículo 67, define el Contrato de Trabajo como aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, bajo su dependencia y mediante una remuneración. Y en el Artículo 65, consagra la presunción *juris tantum* de la relación laboral, al considerar su existencia entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe.

La noción de contrato de trabajo contenido en este Artículo 67, se corresponde con el contrato individual de trabajo, esto es, el que se celebra entre un trabajador y un patrono, para establecer las condiciones bajo las cuales dicho trabajador, prestará el servicio convenido, el quantum de la remuneración o contraprestación que recibirá, así como las obligaciones de los contratantes. El referido Artículo 67, no puede entenderse en forma aislada, sino que es necesario complementar su contenido con lo dispuesto en el Artículo 39 del citado Texto Legal, por definir ésta norma, el vocablo trabajador. Ese Artículo 39, repite todos

los conceptos previstos en el Artículo 67, pero agrega: “trabajo por cuenta ajena”. Lo que permite concluir, que un trabajador es: 1.) Una persona natural. 2.) Que realiza una labor. 3.) Que trabaja en forma subordinada para otro. Y, 4.) Que trabaja por cuenta ajena, es decir, que no es por su propia cuenta que está laborando, sino que hay un régimen de ajenidad; lo que al decir de algunos doctrinarios, es un estado de alineación del trabajador respecto al producto de su labor.

Es decir, se trata de un trabajador subordinado, cuya utilidad patrimonial o fruto del esfuerzo que él realiza, no queda para sí, sino para otra persona que es el patrono; y es en virtud de esa ajenidad, que el patrono está obligado a cancelar el salario correspondiente. De acuerdo con lo anterior, los trabajadores requieren estar amparados por leyes y decisiones jurídicas, que no contribuyan a reducir el empleo sino a dinamizarlo y mejorarlo. El necesario reajuste de los límites de la protección laboral, precedido de un armónico criterio jurídico útil para lograr esa protección, que permita detectar al sujeto tutelable, es decir, a la persona que vive de su trabajo, sin contar con recursos de capital significativos, que no tiene suficiente capacidad de autotutela, ni por tanto de negociación, es la base para precisar la vinculación entre el trabajo independiente y el contrato laboral.

En los contratos que la CORPORACION INLACA C.A Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy, establece con las empresas antes mencionadas señalan en cuanto en jornada de tiempo completo, (8 horas diarias), y salario

mínimo, con ciertos ajustes por actividad o categoría. Ahora bien, de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad, que adquiere una mayor importancia a fin de determinar cuál es la naturaleza del contrato, cuando una persona se subordina al mandato, a la instrucción, a la orientación, al tiempo, etc., de otra persona no puede ser en virtud de un contrato cualquiera, ya que entra en juego la dignidad del ser humano, y esta situación debe encontrar sujeción en la legislación. No importa lo que las partes hayan acordado en general, pues lo que dice la realidad, lo que dicen los hechos, es lo que va a prevalecer al momento de interpretar cuál es la naturaleza del contrato. Así, en el caso de los que está expresado en los contratos de la CORPORACION INLACA C.A, con otras empresas difiere ciertamente de lo que se observa en la actividad laboral, en tanto que incluso sus condiciones son mejores que las contractuales. El hecho de que una empresa subcontrate para labores propias de su actividad, no necesariamente debe entenderse que se trata de relaciones laborales excluidas, y que existe precarización.

Según se puede evidenciar en lo establecido en los contratos y la condición real en las cuales desempeñan sus labores se puede decir, que la empresa contratante otorga beneficios no expresados explícitamente, pero que forman parte de derechos laborales y que son garantizados en la misma situación que para trabajadores directos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En cuanto al objetivo 1: que plantea determinar las condiciones laborales que poseen los tipos de empresas que subcontratan con CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy, se concluye: que las empresas subcontratadas están ajustadas a lo que exige la normativa legal venezolana, en cuanto a Seguridad social, pues los trabajadores son incluidos en el Seguro Social Obligatorio, además se garantiza un servicio médico dentro de la empresa a través de contratación con seguro médico privado, se establecen todas las medidas y programa de información y formación en cuanto a prevención de riesgos y seguridad industrial, se garantizan medios técnicos para realización de sus tareas. Los trabajadores de empresas de servicios que tienen contrato y laboran en CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual del Estado Yaracuy, no están sindicalizados, y en cuanto a su salario se ajusta a lo contemplado en la LOT, en cuanto a que no puede ser menor al sueldo mínimo.

Con respecto al Objetivo 2: Precisar las condiciones contractuales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores subcontratados por CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual, del Estado Yaracuy se encontró que: los contratos contemplan todo lo que exige la LOT, se establece en forma manifiesta que el trabajador se contrata por un tiempo determinado de 90 días, en horario de

jornada completa de 8 horas diarias, y no se contempla la realización de horas extras. Se estipula en sus contratos el tipo de actividad a realizar, es decir en el caso de MONTACARGAS EL IMAN C.A, presta servicio de montacargas; SERVICIOS INTEGRALES C.A, realiza labores de mantenimiento y limpieza; BUHOS C.A, es responsable de la vigilancia, LA ROCHE C.A, esta cargo del mantenimiento de aires acondicionados; y SUAREZ Y ASOCIADOS C.A, se ocupa del mantenimiento de la planta de tratamiento, estas dos últimas empresas subcontratadas no mantienen a sus trabajadores a tiempo completo en las instalaciones de CORPORACION INLACA C.A, sino que se hace de acuerdo a la necesidad, pero se mantienen las condiciones de seguridad social y prevención de accidentes y riesgos laborales mientras estén en la empresa.

En referencia al objetivo 3: Analizar las incidencias de los factores que caracterizan la subcontratación en la Empresa CORPORACION INLACA C.A, Municipio Bruzual, Estado Yaracuy, para la seguridad laboral de los trabajadores se llegó a la conclusión siguiente: Las empresas de servicios contratadas por CORPORACION INLACA C.A, están conformadas como empresas pequeñas y medianas que cumplen funciones o actividades en el mismo espacio de trabajo de esta. Este tipo de subcontratación implica ciertas exigencias de acuerdo a las competencias que requiera cumplir cada eslabón de la actividad productiva. Se considera que dichas empresas deben ejercer las labores con, creatividad, innovación, conocimiento, alta tecnología, para continuar prestando servicio en dicha empresa.

Ahora bien se puede ver como una consecuencia la disminución de los puestos de trabajo directo y ciertos cambios en cuanto a la estabilidad laboral, pues los trabajadores de las empresas son contratados por tiempo determinado, lo cual está ocasionando en el mercado laboral incertidumbre, al estar sustituyendo los antiguos sistemas de relaciones laborales por nuevas formas de contratos caracterizados por la inseguridad y los desequilibrios en la negociación laboral.

Sin embargo, en el caso de CORPORACION INLACA C.A, no se llega a términos de precarización del trabajo pues se respeta lo que establece la legislación venezolana y se dan condiciones laborales en las cuales se vela por la seguridad social, toda su nómina se encuentran inscritos en el seguro Social Obligatorio, disfruta de atención médica tanto dentro de la empresa. Se hace una revisión de lo que le garantizan a los trabajadores uniformes, equipos de seguridad, y formación para realizar sus funciones y labores con iguales condiciones que los trabajadores directos.

Recomendaciones

Profundizar en el conocimiento de relaciones laborales en Venezuela a partir de investigaciones en el contexto de empresas privadas y las nuevas modalidades de producción social para realizar análisis comparativos.

Ahondar en las reformas de la legislación laboral que garanticen efectos positivos y mejores beneficios para los trabajadores, en cuanto a protección de salud, seguridad social y valoración de la voz colectiva de los trabajadores.

Promover el diálogo social que permita establecer beneficios tanto a los trabajadores como a las empresas empleadoras, a fin de lograr condiciones de estabilidad, remuneración justa y tareas y actividades creativas y productivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, A y Rangel, G. (1999) **El Outsourcing Como Estrategia de Mejoramiento de la Gestión De Recursos Humanos en una Muestra de Grandes Empresas en el Área Metropolitana de Caracas.** Trabajo de Maestría en Relaciones Industriales Trabajo Especial de Grado Publicado. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Editorial Texto C.A.
- Abinazar, O (2006) **Los Avances Tecnológicos y la Flexibilización del Trabajo en la Empresa Tripoliven C.A, Ubicada en Morón, Estado Carabobo.** Trabajo de Maestría en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
- Arias, F. (1999) **El Proyecto de Investigación.** Guía para su Elaboración. Caracas. 3° Edición, Editorial Episteme
- Arrau (2005) **La Flexibilidad Laboral en los Países de Economías Avanzadas y de América Latina.** El Caso Chileno. Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones
- Artiles, M (1999) **“Flexeguridad”:** tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa, da **“Sociología del Trabajo”**, vol. 46: Expulsados del trabajo, Madrid, pp.97-119.
- Balestrini, M. (1997) **Como se elabora el Proyecto de investigación (Para los Estudios Formulativos, Diagnósticos, Evaluativos, formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles).** Primera Edición. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Barbagelata (S/f) Flexibilidad Laboral. Instituto
- Bencomo E, Tania Z y Rojas M, Belkis C. **Empresas de trabajo temporal: ¿eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica?** *Gaceta Laboral*, dic. 2007, vol.13, no.3, p.305-329. ISSN 1315-8597.
- Bensusán, G (2007). **“Diseño legal y desempeño real: México”**, **Diseño legal y desempeño real:** instituciones laborales en América Latina. México, UAM-X/Editorial Porrúa, págs. 313-410.
- Bronstein, (1999) La Subcontratación Laboral, OIT.

- Cejas, M (2003) **“La Formación como factor estratégico en las organizaciones”**. Capitulo V Metodología. Tesis Doctoral Universidad de Barcelona España
- Coller, X (1997). **La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo**. Centro de Investigaciones sociológicas. Siglo XXI de España editores. Primera edición. España
- Coriat, B (1994) **Pensar al Revés. Trabajo y Organización Japonesa Siglo XXI**. Editores Coyoacan
- Coriat, B (1992) **El taller y el robot**, Siglo XXI, México
- Echeverría, M (2003) **Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación**. Chile:OIT
- Echeverría, M (2000). **Subcontratación de la Producción y Subcontratación del Trabajo**. UNAM. México.
- Echeverría, M y López, D (2004). **Flexibilidad laboral: las empresas y las personas**. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. México.
- Ermida, O (1992), **“La Flexibilidad en algunas experiencias comparadas” en Experiencias de flexibilidad normativa**. La transformación del derecho del trabajo.
- Ermida, O (2000) **La flexibilidad laboral**. De Revista: Escenario 2 – N°3, diciembre de 2000
- Fantín, F y Nuñez, J (2001) **¿Qué es el Toyotismo?** Observatorio de Conflictos. Argentina.
- Fonseca, H (1999) **Articulación productiva y Subcontratación**. Una alternativa para las Empresas Centroamericana. Revista Academia Universidad Autónoma del Centro.
- García, H (1999) **Procesos de subcontratación y cambios en la Calificación de los Trabajadores**. Serie de desarrollo Productivo N° 54 México (CEPAL).
- Iranzo C y Richter J, (2005) **La subcontratación Laboral. Bomba de tiempo contra la paz social**. Centro de estudios del desarrollo-Cendes UCV. Caracas

- Iranzo, C; Lucena, H; Bethencourt, L y Sandoval, Fausto (1997). **Relaciones Laborales al Desnudo. Catalogo de equivocaciones en la competitividad venezolana.** CENDES. Caracas, Venezuela.
- López (2004) **Mitos, Alcances y Perspectivas de la Flexibilización Laboral: Un Debate Permanente**
- Lucena, (2004) H. **Relaciones de trabajo en el nuevo siglo.** Fondo editorial Tropykos. 2da edición 2004.
- Lucena, H. (1999). **Modernización productiva y Negociaciones Colectivas.** ILDIS, Valencia, Venezuela
- Lucena, H. (2003). **Relaciones de trabajo en el nuevo siglo.** Fondo Editorial Tropykos, Caracas.
- Mostafa, S (2008). **La aplicabilidad de la Flexibilización en el Derecho Laboral Venezolano en materia de Salario y Jornada de Trabajo.** Trabajo de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Mención Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo.
- Parella, S y Martins, F (2003). **Investigación Cuantitativa.** Caracas: FEDUPEL
- Peñaloza, M (2007). **Los paradigmas de la producción y su impacto en el mercado laboral.** Rev. Vzlna. de Soc. y Ant., ago. 2007, vol.17, no.49, p.455-477. ISSN 0798-3069.
- Rincón Becerra, M, y Rodríguez Colmenarez I,(2007). **Flexibilización laboral en el sector salud: Una estrategia en la Gobernación del Zulia.** Gaceta Laboral v.13 n.3 Maracaibo Universidad del Zulia.
- Romero Milano, A. (2001). **Relaciones laborales encubiertas en Venezuela presente y futuro desde una perspectiva sociológica.** Universidad de Carabobo. Doctorado en Ciencias Sociales. Mención: Estudios de Trabajo. Mimeo. Valencia.
- Salcedo, R (2007). **Consecuencias generadas por la Subcontratación en las condiciones de trabajo y beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Limpioka, CA, en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la Universidad de Carabobo.** Trabajo de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo.
- Tamayo, M y Tamayo, C (1998) **El Proceso de Investigación Científica.** México: LIMUSA.

Urrea, F (1999) **Globalización, subcontratación y desregularización laboral.** Colombia: Utopica Ediciones.

Uzcategui, H (2008). **La flexibilización del trabajo en la legislación laboral Venezolana y sus incidencias en las relaciones obrero patronales.** Trabajo de Maestría en Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo.

Valero, E (1999) **Subcontratación, restructuración empresarial y efectos laborales en la Industria.** Colombia: Utopia Editores.

Zulueta de Merchán (1998) **Globalización Económica y Derecho Individual del Trabajo.** Caso Venezuela

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453* de 24 de Marzo de 2000.

Convenio 181 de la OIT, sobre las Agencias de Empleo Privadas 1.997.

Ley Orgánica del Trabajo, *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 19 de junio de 1997, num. 5.152.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, *Gaceta Oficial N° 38.236*, de fecha 26 de julio de 2005.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 28 de abril de 2006, num. 38.426.

REFERENCIAS EN LÍNEA

Estrada, J (2004). **Reestructuración capitalista y tendencias de regulación de las relaciones laborales. Tres casos de la experiencia colombiana.** <http://www.espaciocritico.com/articulos/je-a16.htm>. 20-12-2004.

González, M (2006). **Flexibilización de las relaciones laborales: Una perspectiva teórica postfordista.** *Gaceta Laboral*. [online]. ene.

Iranzo, C (1999) *Venezuela*. OIT. Versión electrónica, 2006:
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/venezuela.pdp

ANEXO

ANEXO A

INSTRUMENTO: Guión de Entrevista

Lugar:

Fecha y hora:

Entrevistado: Cargo, Función:

Años de servicio en la Empresa.

Ítems para guiar la Conversación

Características de las Empresas que Contrata CORPORACION INLACA C.A.

1.- En relación a empresas subcontratadas, ¿se exige que registren a los trabajadores en el Seguro Social?

2.- ¿Las empresas subcontratadas prevé servicios de atención médica para los trabajadores dentro y fuera de la empresa?

3.- ¿Los Trabajadores contratados por otras empresas, cuentan con los elementos y requerimientos exigidos por la legislación venezolana para prevenir riesgos laborales? Explique:

4.- ¿Cuentan los trabajadores de las empresas subcontratadas con elementos tecnológicos requeridos para realizar la actividad que realizan?

5.- ¿Los trabajadores de empresas contratadas por CORPORACION INLACA C.A, están sindicalizados?

6.- ¿Los salarios, y demás beneficios establecidos en la Ley del trabajo son garantizados por empresas contratadas por CORPORACION INLACA C.A?

¿Cuántas horas diarias trabaja?

Seis horas _____

Ocho horas _____

Horas variables _____

¿Recibe remuneración, especial como el pago por conocimientos?

¿Su salario es calculado por horas de trabajo?

¿Se cumplen las horas de descanso durante la jornada laboral?

ANEXO B

Guión de Observación Directa

Dimensión	Indicador	Presencia	Ausencia
Estabilidad: contratación	Término definido		
	Término Indefinido		
Jornada/ Horario	Tiempo completo		
	Tiempo parcial		
Salario Establecido	Según Categoría		
	Según Categoría y Jornada		
	Según servicios prestados		
Tipo de Actividad Empresa Contratada	Transporte		
	Mantenimiento		
	Construcción		
	Ordinarias de producción		