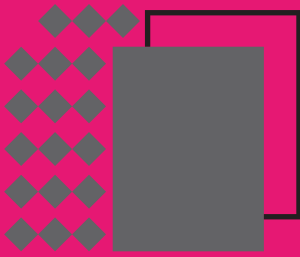


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 22

2/2016





De la prohibición de la tercerización hacia el fortalecimiento de los modelos socio productivos: ¿Alternativas para la transformación del Estado venezolano?¹

Verónica González

Abogada. Especialista en Estudios Avanzados en Derecho Administrativo. MSc. en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Dra. en Ciencias Políticas. Profesora en el Programa de Derecho del Trabajo (Nivel Maestría) de la Universidad Rafael Bellosillo Chacín (URBE). Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones Jurídicas, Políticas y Sociales de la URBE.

Email: vemigo@hotmail.com

Resumen

El Derecho del Trabajo desde el siglo XX ha venido sufriendo diferentes cambios como consecuencia del fenómeno de la globalización y de sus implicaciones, lo cual, a su vez, trajo consigo la flexibilización de las relaciones laborales, surgiendo nuevas formas de contratación dentro de las cuales se encuentra la tercerización. Este estudio se centra en analizar los procesos de transformación de las relaciones laborales haciendo mayor énfasis en abordar la prohibición de la tercerización y el fortalecimiento de los nuevos modelos socioproductivos. Desde el punto de vista metodológico, se trata de un estudio documental, descriptivo, transeccional, con un diseño no experimental, utilizándose para ello un análisis de los instrumentos legales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Ley Orgánica del Poder Popular (2010), la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2010), la Ley Orgánica para la Gestión de Competencias y otras Atribuciones del Poder Popular (2011), entre otros. Se aplicaron como técnicas la hermenéutica jurídica y la exégesis. Entre las principales conclusiones se destaca la importancia de analizar el desarrollo y fortalecimiento de nuevos

¹ El presente trabajo forma parte del Proyecto de Investigación intitulado "Participación de las organizaciones socioproductivas en las construcción del nuevo modelo de gestión pública en Venezuela".

modelos socioproductivos que se han venido implementado en el país, los cuales son vistos por el Gobierno Nacional como alternativas para avanzar en el proceso de cambios en una economía social con participación de las comunidades.

Palabras clave: Tercerización; modelos socio productivos; empresas de propiedad social.

Prohibition of outsourcing to strengthening socio models: ¿Alternatives for venezuelan State transformation?

Abstract

Labour Law from the twentieth century has been undergoing various changes as a result of the phenomenon of globalization and the implications of it are derived, which, in turn, brought about the relaxation of labor relations and emerging new forms of recruitment within which is the outsourcing of labor relations. In this regard, this study focuses on analyzing the processes of transformation of labor relations placing greater emphasis on addressing the ban on outsourcing and the strengthening of socio new models. From a methodological point of view, this is a documentary, descriptive, transeccional, with a non-experimental study design. Used to do an analysis of legal instruments such as the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Labor Law, Workers and Workers (2012), Organic Law of the People's Power (2010), Organic Law System economic Community (2010), Organic Law for the Management Skills and other attributes of Popular Power (2011), among others; applying as technical legal hermeneutics and exegesis. Among the main conclusions the importance of analyzing the development and strengthening of new socio-productive model that has been implemented in the country, which are seen as the national government as alternatives to advance the process of change in a social economy with participation stands community involvement.

Key words: Outsourcing; productive partner models; socially owned enterprises.

1. Influencia de la globalización en las relaciones laborales

La globalización como fenómeno mundial permite la intercomunicación

e interdependencia entre los diferentes países del mundo, incorporándolos a un mercado global para la mayor producción de bienes y servicios de cara a la transformación de la economía,

buscando con ello la construcción de un aparato productivo mundializado que pueda adaptarse de manera inmediata a las necesidades y exigencias del mercado. Asimismo, trae consigo una serie de efectos que inciden considerablemente en todas las esferas de la sociedad: políticos, económicos, sociales, culturales, sin dejar a un lado al ámbito laboral, influyendo en este último a través de la llamada flexibilización de las relaciones de trabajo.

En ese sentido, Venezuela, al igual que el resto de los países del mundo, no escapó de esta realidad; ya para finales de los ochenta y principios de los noventa, dada la crisis fiscal interna y las necesidades de financiamiento, el Estado comenzó a impulsar medidas de ajuste que se tradujeron en recortes de gastos, aumentos de los impuestos y fuentes de recaudación; todas estas propuestas fueron concebidas como soluciones de mercado, pero produjeron severos desajustes en las relaciones laborales profundamente afincadas en el aparato estatal en términos tanto corporativos como de empleo.

En razón de lo anterior, los empleadores se vieron en la necesidad de buscar otras formas atípicas de organización del trabajo que respondieran a las nuevas exigencias de los mercados globalizados, con el propósito de obtener una fuerza de trabajo que fuese capaz de adaptarse a la producción para responder con rapidez a situaciones fluctuantes con ocasión a los cambios en la demanda y, en la búsqueda de la reducción de los costos laborales.

Todo ello generó una inestabilidad del mercado de trabajo produciendo

la mercantilización de las relaciones laborales, la progresiva disminución de los derechos sociales, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, el crecimiento de la informalidad, el trabajo precario, el desvanecimiento del trabajo decente, la desregulación de las condiciones de trabajo, traducándose en altas medidas productoras de desempleo, sub-empleo y en el mejor de los casos, reconversiones en el aparato productivo que en sus inicios fue menos protector para pasar a ser más flexible y competitivo.

Ello produjo el nacimiento de nuevas formas de trabajo conocidas muchas de ellas como atípicas, sometiendo a los actores sociales, que han intervenido en el ámbito laboral, a los embates de las transformaciones de las relaciones de trabajo en Venezuela, encontrándose muchas de estas formas fuera del ámbito de protección del Derecho del Trabajo, desdibujando el sentido proteccionista del mismo.

Ahora bien, el surgimiento de estas nuevas formas de contratación laboral producto de la flexibilización de las relaciones de trabajo, trajo consigo, entre otras, la figura de la tercerización, que en principio, fue considerada como política de mercado para generar empleo, aumentar la productividad y disminuir costos laborales, lo cual permitiría la contratación eventual, por tiempo determinado, la subcontratación y la externalización.

Con ello se buscaba que las relaciones laborales fueran flexibles, segmentadas, polivalentes. Este tipo de relaciones de trabajo tenían inicialmente un carácter excepcional; sin embargo, al transcurrir el

tiempo, éstos se fueron ampliando, desregulando de esta manera relaciones de trabajo típicas para dar paso a otras más precarizadas y al margen de las normas laborales; todo ello debido al proceso de descentralización productiva que se estaba llevando en el país

Reestructuración Productiva en Venezuela

Dentro del contexto de los cambios generados en las relaciones laborales producto de la reestructuración productiva en la década de los noventa, se produjeron desajustes en las relaciones de trabajo; sin embargo, para comprender este proceso es necesario conocer que se entiende por el mismo. En ese sentido, señala Rivero (1999), que la descentralización productiva supone una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios, basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando.

En ese orden de ideas, De la Garza (2002), entiende la reestructuración productiva como las transformaciones en los procesos inmediatos de producción encaminadas a incrementar la productividad y la calidad. En ese marco, la descentralización productiva, como técnica de reorganización flexible de la producción, se concibe como un aporte a la empresa para la reducción

de riesgos económicos y jurídicos, así como para la optimización de sus costos y la racionalización de sus recursos a costa del aprovechamiento y explotación del trabajador al desconocerle derechos elementales dentro de la relación de trabajo que prestan.

De las definiciones anteriores se observa la importancia que se le da al proceso productivo y las ganancias para los dueños de las empresas o entidades de trabajo, por cuanto a través de éste la producción y las ganancias se incrementan, en tanto que los costos laborales disminuyen; en otras palabras, se otorga poco valor al trabajador y al trabajo como hecho social, pasando éstos a un segundo plano, siendo lo más importante la producción de bienes y servicios.

Es así como en Venezuela se comenzó a desarrollar la contratación de mano de obra calificada a través de entidades de producción bajo la modalidad de Tercerización u Outsourcing, donde las entidades de producción y el Estado deciden desprenderse de ciertas actividades y cedérselas a un tercero para optimizar sus resultados a un menor costo con el propósito de fortalecer la competitividad.

A la par de ello, comienzan también a utilizarse figuras de diversa naturaleza: civiles o mercantiles relacionadas directamente con las actividades que realizaba la entidad de trabajo principal o cedente, y en donde las remuneraciones otorgadas a los trabajadores que prestaban sus servicios bajo esta modalidad, en la mayoría de los casos, era inferior a los beneficios percibidos por los trabajadores y trabajadoras de la entidad de producción principal.

Se plantea entonces el problema de la subcontratación, que como indica Oberto (2010), se va incrementando, abarcando cada día más terreno, disminuyendo así las relaciones de trabajo estables y protegidas del empleo tradicional, cerrando el círculo y prescindiendo paulatinamente de trabajadores que son excluidos y lanzados a la inestabilidad, a la informalidad y a empleos precarios.

Asimismo, señala Castellano (2009) que la desestructuración y diversificación de la organización de las empresas y la descentralización de sus actividades como nuevas estrategias de organización productiva, hicieron que los criterios clásicos para definir la figura del empleador resultaran muchas veces inadecuados e insuficientes para comprender la nueva realidad y, especialmente, para tutelar al trabajador que queda atrapado en el marco de los procesos de externalización de operaciones y tareas, que en muchos casos ocasionan la precarización del trabajo humano; desconociendo uno de los derechos más elementales del ser humano como lo es el trabajo, no sólo concebido dentro de las normas legales y constitucionales sino también en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2. La tercerización de las relaciones laborales

Para entender un poco en qué consiste la tercerización de las relaciones laborales es importante señalar que esta figura recibe diferentes acepciones; en ese sentido, Hernández

y Goizueta (2009) consideran que las denominadas relaciones triangulares, también llamadas tercerizadas, externalizadas, o de outsourcing, pueden ser vistas desde dos perspectivas, por un lado, se constituye para el empleador una ventaja competitiva, al disminuir los costos y aumentar la productividad; sin embargo, por el otro, estas formas de organizar el trabajo, pueden, impactar negativamente en los trabajadores.

Así pues, para Montoya (2013), la tercerización busca, entre otras cosas, disfrazar la relación de trabajo creando un aspecto distinto al que en verdad tienen, con el propósito de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley a los trabajadores. En líneas generales, se trata de ocultar o deformar la relación de trabajo dándole otro ropaje mediante una figura jurídica distinta para liberar al empleador de la responsabilidad que debiera asumir frente al trabajador, tal como ocurre en los procesos de intermediación.

En ese orden de ideas, Oberto (2010) señala que la subcontratación es una de las estrategias utilizadas por el mundo empresarial con el fin de reducir los costos de producción. Dentro de las entidades de trabajo se centra el uso de los recursos en las actividades propias del negocio que se consideren neurálgicas y se procede a distanciar o externalizar a través de contrataciones o subcontrataciones aquellas actividades cuya ejecución a través de terceros permite disminuir los costos y recibir un mayor margen de ganancias o rentabilidad.

Por otro lado, la tercerización es definida por Raso Delgue (2006)

como la transferencia a lo externo de la empresa de etapas de la gestión y de la producción, reteniendo ésta el control sobre las mismas. Conforme a ello, Castellano (2009) indica que parece claro que estos fenómenos han desbordado el esquema tradicional de sujetos que conformaban el ámbito de la relación de trabajo, alterándose muchas veces la estructura bilateral de la relación jurídica, en la medida en que se produce una clara disociación entre la relación jurídica (empleador contratante-trabajador) y la relación económica sustancial (empresa usuaria o receptora de los servicios-trabajador).

Por su parte, la OIT (2008) entiende la tercerización como una relación de trabajo triangular que involucra a un trabajador que presta servicios en una empresa, pero que no es trabajador de dicha empresa, sino de una sociedad exterior, ya sea una agencia de servicio temporal, una contratista o una cooperativa de trabajo.

Dentro de este contexto, dada la gravedad de la situación y el descontrol que ha generado la utilización desmedida de esta figura, es importante señalar que según Mujica (2014) el tema de la tercerización ha sido discutido indirectamente dentro de algunos organismos internacionales como la OIT desde 1997 (85ª Reunión), cuando se abordó lo referente al “trabajo en régimen de subcontratación”; disertación que continuó en las Conferencias de 1998 (86ª Reunión) y en el año 2003 (91ª Reunión) sin que se pudiera, como señala la autora, lograr un convenio o recomendación que permitiera a los países miembros identificar las

situaciones necesitadas de protección y los mecanismos adecuados para separar esas situaciones jurídicas en las que se encuentran inmersos los trabajadores.

Parte del fracaso de lo anterior obedeció, según palabras de Echeverría (2006), a las diferencias idiomáticas y de marcos normativos existentes entre los distintos países, y a ello se sumaron las nuevas formas de subcontratación, que presentan características diferentes a las ya conocidas, y los diferentes niveles de legitimidad que gozan las distintas modalidades de subcontratación (tradicionales y nuevas) en cada país.

Asimismo, se ha alegado en el seno de diferentes países que la implementación de esta figura ha sido para generar fuentes de trabajo y mitigar el desempleo. Sin embargo, refiere Kurczyn (2006) que el desempleo y el ofrecimiento de un pago por los servicios es el factor que hace decidir a los desempleados y desocupados el trabajar en condiciones desventajosas, con la renuncia anticipada a sus derechos; pasando por imprimir como señala Álvarez (2009) mayor velocidad al cambio de las relaciones sociales de producción en las que predomina la explotación del trabajo asalariado, tanto por el capital privado como por el capital estatal.

Y fue tanto el uso indiscriminado de la tercerización que es importante recordar que desde hace más de dos décadas esta figura venía siendo utilizada no sólo por el sector privado, sino incluso por el sector público. En ese sentido, aduce Mujica (2014) que en la Administración Pública, también la tercerización ha estado operando para la prestación de

diversos servicios, donde muchos trabajadores tienen como verdadero patrono al Estado Venezolano, contratados a través de empresas privadas sin que en la práctica gozaran de los derechos laborales mínimos contemplados en las leyes vigentes del país.

Es por ello que, como señala Fernández Bujanda (2006) pese al transcurso de dos décadas de aplicación de políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo, el saldo dejado por estas políticas en términos de reducción de las tasas de desempleo continúa siendo cuestionable e insatisfactorio. Estas políticas, continúa señalando el autor, han conducido a transformaciones profundas del mundo laboral, que en la actualidad se expresan en un deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, no sólo en términos de una pérdida de poder adquisitivo y de una menor participación en el ingreso nacional, sino también en términos de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sustenta en la precarización de las condiciones de trabajo.

En ese sentido, siguiendo a Sanoja y Vargas (2004), frente al modelo neoliberal que propicia la indiferencia ante las desigualdades en la distribución de las riquezas y donde se ignoran las necesidades e intereses de la población más pobre, surgen en los países latinoamericanos a finales de los 90 y a principios del siglo XXI, cambios sustanciales en sus políticas económicas, a través de procesos de integración donde participa Venezuela, junto a otros países para tratar de unificarse, formando un bloque económico-

político, dando paso así a la creación de un sistema comunitario multinacional subregional buscando normas que garantizaran la protección de la relación laboral.

3. El trabajo como hecho social frente a la tercerización

Con la vigencia de la Constitución de 1999, se ratifica que Venezuela es un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, y continúa así propiciando la igualdad de oportunidades para que todos los ciudadanos puedan desarrollarse de manera integral en el pleno ejercicio de sus derechos. A la par de ello, se erigen los principios de solidaridad social y del bien común para sustentar el establecimiento de ese Estado social, sometido al imperio de la Constitución y de las leyes venezolanas.

Es por ello, que en el ámbito laboral y dentro del marco constitucional, el artículo 89 de la carta magna, consagra al trabajo como un hecho social que goza de la protección del Estado, por lo que, éste último tiene la obligación de amparar al trabajador y dictar normas para la mayor observancia de su función como elemento de desarrollo, bajo el fundamento de la justicia social y de la equidad, siendo, el fin esencial del Estado el respeto a la dignidad humana.

Dentro de este contexto, es pertinente señalar que con la promulgación del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, LOTT (2012) se recoge

de nuevo la máxima jurídica aplicada en el ámbito laboral, estableciéndose en el artículo 109 que a trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual.

Evidentemente, no es necesario analizar a profundidad el contenido de dichas normas para determinar que en los casos específicos de tercerización de las relaciones de trabajo, tal cual como ha venido siendo aplicada, no se cumplen los preceptos legales y constitucionales que dan protección al trabajador, no sólo desde el punto de vista salarial, sino en todos aquellos aspectos que tienen que ver con sus condiciones más elementales de trabajo. En este sentido, un trabajador tercerizado no goza de estabilidad laboral, puesto que, lo que se busca, es lograr una relación de carácter netamente temporal, todo ello para evitar establecer un vínculo que le pueda generar costos o pasivos laborales a las entidades de trabajo, dejando en completa desprotección al trabajador y dejando a un lado el espíritu y propósito de las garantías que ofrecen los principios más elementales del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, es evidente que, la relación de trabajo además de ser un hecho social, se constituye como un pilar fundamental de la economía del país; en ese sentido, se debe optar por el ofrecimiento de las mejores condiciones laborales, para lograr estimular a los trabajadores de cara a la ejecución de una actividad próspera y productiva.

Ahora bien, como quiera que este fenómeno de la tercerización de las relaciones de trabajo ha venido generando efectos adversos

que inciden directamente en los beneficios y condiciones laborales de los trabajadores, produciendo poca protección social a quienes no se encuentran insertos en las relaciones laborales tradicionales, conllevando al desvanecimiento del trabajo decente y a la implementación del trabajo precario, por ello es razonable abordar jurídicamente la regulación, control, prohibición o eliminación de la tercerización de las relaciones de trabajo.

4. Prohibición de la tercerización en el marco del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Una de las obligaciones del Estado es amparar al trabajador y dictar normas para la mayor observancia de su función como elemento de desarrollo, bajo el fundamento de la justicia social y de la equidad, dado que, el fin esencial del Estado no es otro que el respeto a la dignidad humana. Es por ello que se recogen y desarrollan dentro del contenido normativo de la LOTT, normas de carácter tuitivo donde el Estado se propone proteger el trabajo como hecho social; con ello se busca garantizar los derechos más elementales de los trabajadores y trabajadoras a través de la prohibición expresa de la tercerización consagrada en los artículos 47 y 48 del referido cuerpo normativo.

En ese sentido, el artículo 47 de la referida ley ofrece una definición de la tercerización al entenderla como la simulación o el fraude cometido por patronos o patronas en general, con el

propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. En razón de ello se evidencia el error cometido por el legislador al considerar a la tercerización como fraude, siendo que, no necesariamente ambos conceptos son lo mismo, ni toda relación laboral tercerizada supone siempre un fraude a la Ley.

Por su parte, en el artículo 48 de la LOTTT, se establecen los supuestos que pudieran generar relaciones de simulación y fraude prohibiendo expresamente la tercerización en casos de contratación de entidades de trabajo,

“para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, y que se encuentren relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la entidad de trabajo que realiza la contratación y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma”.

En ese mismo orden de ideas y continuando con el contenido de la norma, se prohíbe además, “la contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación trabajo del contratante”. De igual manera, quedan prohibidas aquellas “entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras”, así como,

“Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la

utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil y cualquier otra forma de simulación o fraude laboral”.

En este contexto, es pertinente mencionar que la eliminación de la tercerización ha sido objeto de muchas críticas por parte de los estudiosos del Derecho del Trabajo, por cuanto, en primer término no toda tercerización es sinónimo de fraude, pues habría que presumir la buena fe del empresario al contratar servicios externos y, en segundo término, porque aún y cuando se elimina esta figura, con el propósito de resguardar y garantizar los derechos más elementales de los trabajadores; se deja la puerta abierta para que las empresas o entidades de trabajo puedan continuar aprovechándose del esfuerzo de los trabajadores a través de la figura de las contratistas, puesto que, de igual manera, hay cesión de mano de obra y se establece una estructura triangular, donde las ganancias son a favor de los capitalistas o dueños de los medios de producción en detrimento del esfuerzo de los trabajadores.

En cuanto a esta figura de las contratistas, el artículo 49 de la LOTTT las define como,

“personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o recursos, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia”.

Asimismo, señala la norma, que “la contratista no se considerará intermediario o tercerizadora”; desprendiéndose de ella, en principio, la presunción de buena fe para esta categoría de empresas.

Sin embargo, en el artículo 50 de la norma laboral, se hace alusión a la inherencia y conexidad, señalando que si una contratista realiza habitualmente obras o servicios para una entidad de trabajo y éstas se constituyen en su mayor fuente de lucro, se *presumirá* que la misma es inherente o conexas con la entidad de trabajo que se beneficie de ella. Ahora bien, continúa indicando la norma que si se determina que la contratación de obras o servicios inherentes o conexos sirve al propósito de simular la relación laboral y cometer fraude a la Ley, se considerará tercerización.

Es decir, que lo que eventualmente pudiera excluir la posibilidad de ser considerada como empresa tercerizada no es la forma ni las condiciones de contratación de sus trabajadores, sino que éstas tengan una vinculación de carácter permanente con cualquier entidad de trabajo que se beneficie de ella. Así las cosas, y dada la frágil protección que ofrece la norma, una entidad de trabajo pudiera burlar la ley al utilizar figuras como las contratistas, pero con un carácter temporal para obtener mayores ventajas de producción al menor costo posible.

Por otro lado, el Estado Venezolano, en aras de garantizar la justicia social que trata de reivindicar los derechos de los trabajadores, reconoció dentro de la Disposición Transitoria Primera de la LOTTT, el derecho de todos aquellos trabajadores quienes venían prestando sus servicios bajo esta figura a ser incorporados a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, en un lapso no mayor de tres (3) años contados a partir de su entrada en vigencia,

vale decir, desde mayo del año 2012. En consecuencia, los patronos y patronas que mantengan este tipo de contrataciones, tenían y tienen la obligación de ajustarse a la norma legal.

Así las cosas, la norma igualmente señala que durante el lapso de este proceso y hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, los trabajadores y trabajadoras tercerizados gozarán de una inamovilidad laboral especial, y disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona que recibe los servicios.

Esta medida pudiera eventualmente constituirse en un logro, al engrandecer el carácter tuitivo del Derecho Laboral; sin embargo, con la misma no se tomó en consideración a los patronos, quienes también son sujetos de la relación de trabajo y a quienes el Estado, de igual manera, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la norma constitucional, tiene la obligación de proteger y promover la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios. En efecto, muchos propietarios de pequeñas entidades de trabajo, dados los costos laborales que generan estas implicaciones no pudieron acatar la medida, produciéndose irremediablemente el cierre de dichas empresas; lo que se traduce, en la eliminación progresiva de fuentes de trabajo y consecuentemente en el incremento del desempleo.

En este sentido, y compartiendo lo que señala Fernández Bujanda (2006) la reversión de la precarización del trabajo supondría, en realidad, la emergencia de una nueva correlación de fuerzas entre los propietarios del capital y los trabajadores, lo que a su vez implicaría la definición de un nuevo rol para el Estado dentro de la economía venezolana.

Asimismo, siguiendo al referido autor, la reversión del proceso de precarización del trabajo que viene de la mano de la tercerización requiere del diseño de nuevas instituciones que sirvan para proteger los derechos de los trabajadores en el marco de las nuevas pautas de producción emergentes, proceso que, a su vez, pone en el centro del debate nuevamente cuál debe ser el rol del Estado en la economía.

5. Propuestas del Estado venezolano: Modelos socioproductivos

Dadas las diferentes transformaciones que se han producido a lo largo del tiempo y que han incidido en el diseño que hoy día define la participación del Estado dentro de la estructura política, económica y social del país, es preciso señalar que tanto la redacción como la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) ofreció un esquema para dar inicio a la reconstrucción nacional, reivindicando la soberanía del Estado y dando participación ciudadana, con el propósito de seguir consolidando un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, hacia la construcción de

un régimen económico solidario y hacia la transición a un sistema socialista.

A través de este modelo, comienza a cambiar la tradicional concepción del Estado Venezolano, para dar paso a la refundación de la República y establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, en lo político, económico y social, llegándose incluso a evidenciar el cambio de la división clásica del Poder Público en Venezuela, donde, adicionalmente a los tres poderes tradicionales, se da cabida a dos más: el poder electoral y el poder ciudadano.

Es así como, a través de este último Poder Público Nacional, la participación ciudadana adquiere rango constitucional a partir de la promulgación de la C RBV (1999) para ser vista como una herramienta estratégica para impulsar las relaciones entre el Estado y la sociedad, con el objeto de fortalecer el sistema democrático, legitimando los resultados de cada proceso a través de la participación directa de las comunidades en la formulación, ejecución y control de los procesos propios del Estado a través de la implementación de políticas públicas de corte social.

Se busca con ello un incentivo para la participación de comunidades y ciudadanos en la formulación de propuestas, en los planes de inversión y el control de obras y programas sociales, todo ello con el fin de impulsar formas de organización popular como cooperativas, empresas comunitarias, empresas de propiedad social y cajas de ahorro; para transformar el Estado venezolano, al deslastrarlo de actividades que podían ser coordinadas por las comunidades organizadas.

En este ideal de construcción y transformación permanente, un eje fundamental que se debe tomar en cuenta es aquel que tiene que ver con las políticas públicas, por cuanto éstas, siguiendo a Castillo (2006) cobran un sentido trascendental y deben ser vistas no sólo como definitorias de la agenda política y de las acciones públicas, ni como la identificación y definición de problemas al interior del Estado, sino como formuladoras de alternativas para la solución de problemas, cuya ejecución viene de la mano de la participación ciudadana, donde las comunidades deben involucrarse para que se produzca una real transformación. Sin embargo, este involucramiento de los ciudadanos debe contar, por supuesto, con la formación y capacitación necesaria para concretar los objetivos propuestos por el Estado venezolano, a los efectos de no convertirse simplemente en una acción improvisada, sin ningún tipo de efecto favorable, como ha sucedido en otros casos.

6. Participación de las comunidades como sujetos emergentes en el proceso socioproductivo laboral venezolano

Dentro del texto constitucional, específicamente en el artículo 112, se establece la obligación del Estado de promover la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población. Asimismo, se señala en el artículo 299, que el Estado venezolano, conjuntamente con la iniciativa privada, tendrán la

obligación de promover el desarrollo armónico de la economía nacional para generar fuentes de trabajo que coadyuven a elevar el nivel de vida de la población a través del fortalecimiento de la soberanía económica del país, para lograr una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica democrática y participativa

Ahora bien, paralelo a ello, la CRBV también consagra la idea de impulsar la participación de los ciudadanos en el ámbito económico y social a través de la autogestión, la cogestión, las cooperativas, las cajas de ahorro, las mutuales y cualquier otra forma asociativa donde prevalezcan los valores de la cooperación y la solidaridad. Reconociendo, de igual manera, en su artículo 118 el derecho de los trabajadores y de la comunidad a desarrollar esos tipos de asociaciones de carácter social y participativo con el propósito de fortalecer el desarrollo económico del país.

Sin lugar a dudas, no puede desconocerse el hecho que los ciudadanos organizados constituyen sujetos emergentes, corresponsables con las autoridades en la definición de las políticas públicas, puesto que la participación ciudadana es vista como un derecho constitucional, pero al mismo tiempo como un deber para cumplir con las responsabilidades sociales e intervenir solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática.

Dispone la norma Constitucional que la participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la

gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo y que en consecuencia, es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar las condiciones más favorables para su práctica, es decir, el Estado debe propiciar esos espacios públicos para la generación de la participación y al mismo tiempo la transferencia de programas a comunidades y grupos vecinales organizados.

En ese orden de ideas, refiere Álvarez (2009) que cambiar las relaciones sociales de producción prevalecientes pasa entonces por impulsar el desarrollo de un nuevo tejido de empresas cualitativamente distintas, en las que el carácter de la propiedad no sea ni privada ni estatal, sino colectiva o comunal; en las que el fin no sea el lucro, sino la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas y esenciales de la gente; en las que el trabajo no sea sólo un medio de vida, sino un instrumento para el desarrollo humano integral. Es decir, que se entienda la necesidad, como señala el autor, de asumir la construcción de un esquema radicalmente diferente a través del cual es posible impulsar el desarrollo endógeno de las potencialidades nacionales, en un marco de nuevas relaciones de poder basadas en el control directo de los procesos productivos por parte de los trabajadores, en función de liberarlos de la explotación del capital y asegurar así la distribución social de los excedentes.

Es así como las comunidades impulsadas por el Estado venezolano caminan hacia un nuevo modelo de producción social, incorporándose

paulatinamente a los procesos de participación y la consecuencial creación de empresas de propiedad social donde se desdibuja la estructura jerárquica, piramidal, capitalista patronal, para que los trabajadores pasen a ser los dueños de los medios de producción de cara a una economía social y protagónica y hacia la consolidación de nuevos modelos socioproductivos.

Los modelos socio productivos que viene impulsando el Estado Venezolano, forman parte de las políticas públicas que han venido a estructurar nuevas formas de producción, las cuales tienen su asidero a partir de la promulgación de la CRBV (1999) y reforzada con la puesta en práctica del Plan Simón Bolívar (2007-2013) y, posteriormente en el actual Plan de la Patria (2013-2019); estableciendo como estrategia, implementar un nuevo modelo de producción socialista sustentada en la incapacidad de la economía formal de incorporar a un gran número de venezolanos en los espacios de la vida socio-laboral, surgiendo así expresiones dentro del ámbito de las relaciones de trabajo que buscan, según sus objetivos, contrarrestar los efectos negativos de la creciente desigualdad económica y laboral.

Se habla entonces de un cambio del sistema económico en transición al socialismo, creando nuevas formas de organización de la producción, de cadenas productivas que van en función de las necesidades sociales, con características que se enmarcan en formas de propiedad colectiva, las cuales tienen como norte el fortalecimiento y expansión del aparato productivo, para precisamente desarrollar esas

fuerzas productivas de cara a la participación de las comunidades.

Para ello, se propugnan como señala Álvarez (2009), dos grandes transformaciones: por un lado, establecer un modelo de democracia participativa y corresponsable, como mecanismo para garantizar la redistribución del poder, la justicia social y la consecución de una sociedad de iguales en derechos y deberes; y, por el otro, establecer un régimen económico solidario y sustentable, centrado en la función social de la economía, siendo el papel del Estado regular las relaciones económicas.

En ese sentido, el Estado Venezolano, en el marco del proceso de cambios incorporó nuevos modelos socioproductivos, promoviendo empresas de propiedad social como formas de organización y participación de las comunidades hacia un proceso de transformación que se aparta del modelo típico del aparato productivo nacional de cara a una economía netamente social bajo el esquema de que los trabajadores son ahora los dueños de los medios de producción.

En ese orden de ideas, el Decreto No. 1.389 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y Otras Atribuciones (2014) señala los mecanismos de transferencia de la gestión y administración de servicios, actividades, bienes y recursos, del Poder Público Nacional y de las entidades político territoriales, al pueblo organizado, el cual la asumirá mediante la gestión de Empresas Comunales de Propiedad Social de servicios y socioproductivas y demás formas de organización de las comunidades.

Asimismo, aduce la norma, que dichos mecanismos de transferencia deberán estar en plena correspondencia con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y con el fortalecimiento de las comunidades quienes deben detentar la soberanía originaria del Estado, para reivindicar al pueblo su poder para decidir y gestionar su mejor vivir, estableciendo la interdependencia y corresponsabilidad entre las entidades político territoriales y el pueblo soberano.

Se propone así la creación de las empresas de producción social y las empresas de propiedad social comunal, las cuales según el Decreto de Desarrollo Endógeno y Empresas de Producción Social No. 3.895 de fecha 12 de septiembre de 2005, son concebidas como unidades de producción comunitarias que tienen como idea fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de la comunidad de su entorno.

En ese entender, la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2010) define en su artículo 9 a las organizaciones socioproductivas como unidades de producción constituidas por las instancias del Poder Popular, el Poder Público o por acuerdo entre ambos, con objetivos e intereses comunes, orientadas a la satisfacción de necesidades colectivas, mediante una economía basada en la producción, transformación, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios, así como de saberes y conocimientos, en las cuales el trabajo tiene significado propio, auténtico; sin ningún tipo de discriminación.

Dentro de este contexto, la referida norma, en su artículo 10

señala como formas de organización socioproductiva a las siguientes:

1. Empresa de propiedad social directa comunal: Unidad socioproductiva constituida por las instancias del Poder Popular en sus respectivos ámbitos territoriales, destinada al beneficio de los productores y productoras que la integran, de la colectividad a las que corresponden, y al desarrollo social integral del país, a través de la reinversión social de sus excedentes. La gestión y administración de las empresas de propiedad social comunal directa es ejercida directamente por la instancia del Poder Popular que la constituya.

2. Empresa de propiedad social indirecta comunal: Unidad socioproductiva constituida por el Poder Público en el ámbito territorial de una instancia del Poder Popular, destinadas al beneficio de sus productores y productoras, de la colectividad del ámbito territorial, y del desarrollo social integral del país, a través de la reinversión social de sus excedentes. La gestión y administración de las empresas de propiedad social indirecta corresponde al ente u órgano del Poder Público que las constituyan; sin que ello obste para que, progresivamente, la gestión y administración de estas empresas sea transferida a las instancias del Poder popular, constituyéndose así en empresas de propiedad social comunal directa.

3. Unidad productiva familiar: Es una organización cuyos integrantes pertenecen a un núcleo familiar que desarrolla proyectos socioproductivos dirigidos a satisfacer sus necesidades y las de la comunidad; y donde sus

integrantes, bajo el principio de justicia social, tienen igualdad de derechos y deberes.

4. Grupos de intercambio solidario: Conjunto de prosumidoras y prosumidores organizados voluntariamente, con la finalidad de participar en alguna de las modalidades de los sistemas alternativos de intercambio solidario.

Así las cosas, y una vez identificadas las nuevas formas de organizaciones socioproductivas que se han venido implementando paulatinamente en Venezuela, es importante indicar que las mismas ya se encuentran incorporadas dentro del marco de la LOTT (2012) cuando en su artículo 13 se señala la obligación del Estado de proteger y facilitar el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, así como también la pequeña y mediana industria, la microempresa, las entidades de trabajo familiar, y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo que sean gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, todo ello enmarcado dentro un proceso reivindicativo de justicia social.

7. Empresas de propiedad social: ¿Alternativas ante la prohibición de la tercerización?

Para tratar de responder esta interrogante, que por lo demás es compleja, primeramente es importante analizar la realidad venezolana. En ese sentido, siguiendo a Hernández y Goizueta (2009) es necesario mencionar que si bien es cierto las relaciones triangulares o de

tercerización, han sido cuestionadas dentro del Derecho del Trabajo, sobre todo por los abusos y sus efectos precarizadores; sin embargo, no es menos cierto, que ellas son una realidad, por lo que, en algunas circunstancias, pudieran ser una necesidad para las entidades de trabajo no sólo del sector privado, sino también para el público, dado que luego del impulso que se le dio a esa tendencia flexibilizadora y desreguladora, se hace ineludible el planteamiento de alternativas que den respuestas a esta situación.

En razón de lo anterior, quizás la eliminación de la tercerización no haya sido la mejor salida; quizás un mayor control y rigurosidad en la aplicación de las normas laborales por parte del Estado venezolano, a través de sus operadores, pudiera haber sido eventualmente una alternativa para continuar generando mayores fuentes de empleo, pero con la debida protección socio-laboral que amerita toda relación de trabajo y bajo la supervisión directa del propio Estado.

Adicionalmente, a nuestro entender, resulta inoficioso el artículo 47 de la LOTTT que prohíbe la tercerización al considerarla como simulación o fraude, toda vez que ya el artículo 22 de la referida norma laboral señala que son nulas de pleno derecho todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a la Ley, así como todas aquellas destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones.

Asimismo, el artículo 94 del texto constitucional señala que el Estado establecerá la responsabilidad que

corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se estuviera prestando el servicio, en caso de simulación o fraude, para evitar, de esta manera, la proliferación de entidades de trabajos dedicadas a implementar estrategias evasivas con el propósito de aprovecharse del esfuerzo de los trabajadores y generar mayores ganancias en detrimento de los derechos laborales.

Sin embargo, como quiera que ya es un hecho que esta figura fue prohibida legalmente y partiendo de la base que el propósito de la transición hacia una democracia participativa es, precisamente, buscar la incorporación de los ciudadanos en los procesos productivos de la economía venezolana, se crean las empresas comunales, así como otras formas de organización de propiedad social que sirven como fuentes generadoras del trabajo liberador, lo cual busca garantizar el fortalecimiento del Sistema Económico Comunal, en el marco del modelo productivo socialista y sus diversas formas de organización socioproductiva.

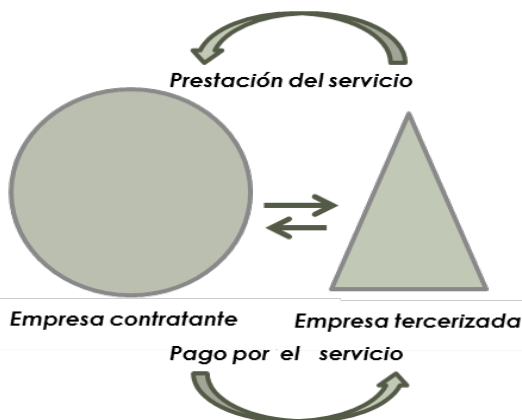
Ahora bien, lo característico de estas empresas de propiedad social es que están basadas en relaciones de producción no alienadas, con participación protagónica de las comunidades, donde no existe una estructura piramidal porque no se establece la representación del patrono; sino que, por el contrario, los trabajadores se constituyen como los dueños de los medios de producción y donde se busca erradicar toda idea de explotación del hombre por el hombre o la generación de efectos que pudieran precarizar las relaciones de trabajo. En atención a

ello, estos modelos socioproductivos, a través de las empresas de propiedad social, pudieran constituirse como una alternativa para evitar que se implemente cualquier tipo de figura fraudulenta que simule o busque la marginación de los derechos del trabajador, toda vez que, como no existe la figura del patrono, serían los trabajadores quienes acuerden sus condiciones laborales..

En correspondencia con lo anterior, en estas empresas de propiedad social serán los propios trabajadores deben ser los garantes de sus propios derechos ante cualquier intento o acción que vaya en detrimento de los mismos, comprometiéndose con ello al desarrollo y edificación

de una nueva concepción de lo que es el trabajo y modificando las relaciones de producción, para que a la par del tradicional modelo laboral se conciba un modelo netamente socioproductivo con participación de las comunidades para la generación de bienes y servicios que satisfagan sus propias necesidades más elementales y contribuyendo al fortalecimiento del sistema productivo del propio Estado.

De manera esquemática se presenta como pudiera ser concebido el nuevo modelo propuesto, a saber:



En una entidad de trabajo tradicional donde prevalecen las lógicas de capital, esto es, bajo una estructura piramidal, los dueños de los medios de producción, tanto de la empresa contratante como de la empresa que presta el servicio, establecen una relación netamente mercantil en donde ambos obtienen ganancias en detrimento de los derechos de los trabajadores, precarizando, de esta manera, las condiciones laborales bajo las cuales éstos llevan a cabo su actividad de trabajo.

Fuente Propia. González (2015)



Para el caso de una prestación de servicio bajo un modelo de empresa de propiedad social, es decir, en una estructura más horizontal, donde los trabajadores son los dueños de los medios de producción social; no existe forma que prevalezca algún tipo de interés económico o comercial entre la empresa o entidad de trabajo contratante que pueda ir en detrimento de los derechos de los trabajadores, siendo que éstos son quienes establecerán las condiciones bajo las cuales prestarán sus servicios, siendo así garantes de que sus propios beneficios no sean precarizados

Fuente Propia. González (2015)

Con ello se pone énfasis en la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar sus propias propuestas frente a terceros y al Estado, llevando a cabo, de manera personal, la defensa de sus intereses, logrando con ello su inclusión en el sistema productivo del país, siendo que éste se ha constituido en uno de los ejes fundamentales de los planes gubernamentales bajo la premisa de lograr la inclusión de sectores importantes de la población en el desarrollo económico.

Sin embargo, útil es señalar que bajo el esquema de esta modalidad que arropa un novedoso modo de producción, prevalecen formas y procedimientos totalmente opuestos a los ya existentes en el sector privado de la economía venezolana, siendo necesario un abordaje amplio que permita implementar un proceso de aprendizaje en las estrategias de acción que deban seguir las fuerzas productivas.

Consideraciones finales

Finalmente, es oportuno señalar que si estos modelos socioproductivos vienen a constituirse en alternativas para evitar cualquier forma de simulación o fraude que pretenda la precarización de las relaciones de trabajo, le corresponderá al Estado mantener en principio la supervisión, control y monitoreo sobre sus procesos; más sin embargo, se debe prever cuidadosamente que el Estado Venezolano al constituirse en un Estado social, democrático y de derecho, no amplíe su aparato administrativo tratando de asumir en su seno a estas empresas de propiedad social.

En ese sentido, habría que evitar, en lo posible, repetir errores de países socialistas como la extinta Unión Soviética y la República Popular de China, donde sus respectivos modelos económicos excluían a las empresas privadas por ser consideradas capitalistas y

proponían dar paso a la participación de sus comunidades; siendo que, en definitiva sus modelos terminaron convirtiéndose en un capitalismo de Estado, donde el Estado comenzó a apoderarse de casi todas las empresas al excluir la participación del sector privado; siendo que, la idea inicial del socialismo terminó repitiendo, dentro de las empresas del Estado, conductas propias de las empresas privadas, donde no desapareció la división del trabajo, que era lo que en principio se buscaba, sino que, por el contrario, el Estado, asumió a los trabajadores a través de la creación de Empresas y no desprendiéndose de las mismas, siendo que ya los trabajadores no eran dueños de los medios de producción, sino que era el propio Estado quien se apoderó de éstas y fungía como patrono, desvirtuando el propósito inicial de otorgar a los trabajadores la propiedad social de las empresas.

Bajo el anterior esquema, y dada la realidad que actualmente impera en el país, el Estado venezolano no debe proponerse transformar el capitalismo privado para convertirlo en capitalismo de Estado, donde éste sea el dueño de todas las empresas de propiedad social, ni pudiera soportar, desde el punto de vista presupuestario, que toda la población a través de estas empresas, se conviertan o pasen a ser trabajadores dependientes de la Administración Pública centralizada o descentralizada, siendo que ya esta situación de por sí ha sido bastante cuestionada, por ser el Estado el mayor contratante laboral en el país.

Asimismo, hay que evitar, como lo señala El Troudi (2011)

que el discurso que se propone de una sociedad igualitaria, con estructura horizontal, donde todos, en condiciones de igualdad, son los dueños de los medios de producción, se disgregue en el tiempo, por cuanto se ha visto en más de una ocasión que la entrega de propiedad pública a trabajadores, lejos de generar conciencia socialista, ha generado egoísmo de nuevos propietarios, replanteándose nuevamente el modelo capitalista tradicional y piramidal de las relaciones de trabajo, donde se volverían a retomar los esquemas de empresas o formas tercerizadas.

Por último, es importante señalar que la tarea ante este escenario no es fácil, y el camino por recorrer es largo, necesitándose, por un lado, una verdadera conciencia ciudadana que contribuya a excluir la apatía y falta de compromiso de la sociedad para lograr la consolidación de estas nuevas formas socioproductivas de corte social que pudieran de igual manera contribuir con la movilización del aparato productivo y generar fuentes de empleo y, por el otro, es necesario el control y monitoreo riguroso por parte del Estado venezolano, para que, junto con las comunidades, generen la participación ciudadana y el fortalecimiento de estos modelos sociales, constituyéndose así en una verdadera alternativa ante procesos, tanto del sector público como del privado, que ameriten la sub-contratación de entidades de trabajo que coadyuven, de manera articulada, en sus procesos, para fortalecer la economía nacional de cara a un equilibrio real en el marco del desarrollo sustentable de la nación y del pueblo mismo.

Referencias Bibliográficas

ÁLVAREZ, V. (2009). **Venezuela: ¿Hacia dónde va el modelo productivo?** Caracas. Centro Internacional Miranda.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial, N° 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de los Consejos Comunales". Gaceta Oficial No. 39.335. Caracas, 28 de diciembre de 2009.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal". Gaceta Oficial No. 6.011, Extraordinario. Caracas, 21 de diciembre 2010.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Poder Popular". Gaceta Oficial No. 6.011, Extraordinario. Caracas, fecha 21 de diciembre 2010.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de las Comunas". Gaceta Oficial No. 6.011, Extraordinario. Caracas, 21 de diciembre 2010.

CASTILLO, V. (2006). "Las políticas públicas en el derrotero para la Transformación del Estado". En: **I Congreso de la Universidad Nacional de Colombia - Sede Medellín**. Medellín del 12 al 17 de septiembre.

CASTELLANO, A. (2009). "Nueva Regulación de la Tercerización Laboral En Uruguay". En: **Revista**

do Tribunal Regional do Trabalho de 9ª Região. Curitiba, A. 34. No. 63 Jul./Dez. 2009.

DE LA GARZA, E. (2002). "Hacia un concepto ampliado de trabajo". En: **Revista El mundo del trabajo en América Latina**. México.

ECHEVERRÍA, M. (2006). "Los Riesgos Laborales de la Subcontratación". En: **Aporte al Debate Laboral**. Santiago. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. N° 19.

EL TROUDI, H. (2011). **La Política Económica Bolivariana (PEB) y los dilemas de la transición socialista en Venezuela**. Centro de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Caracas. Monte Ávila Editores.

FERNÁNDEZ BUJANDA, L. (2006). **Flexibilización y Precarización Laboral**. Caracas. Fundación Escuela de Gerencia Social. Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo.

HERNANDEZ, O. y GOIZUETA, N. (2009). "De La tercerización y la subcontratación laboral análisis de su problemática: regulación, deslaboralización o eliminación". En: **Colección Estudios Jurídicos**. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia. N° 23.

KURCZYN, P. (2006). "El contrato laboral; decadencia o modificación". En: **Revista Latinoamericana de Derecho**. México. Editores Universidad Nacional Autónoma de México. III. No. 5. Enero-Junio.

MONTOYA, N. (2013). "Diversos Criterios Doctrinales de la Tercerización entendida como forma de Simulación o Fraude en la Legislación Laboral Venezolana". Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad

Social. Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta.

MUJICA, M. (2014). "Tercerización laboral: Práctica prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras". En: **Observatorio Laboral Revista Venezolana**. Valencia. Universidad de Carabobo. Vol. 7. N° 13. Enero-Junio.

OBERTO, T. (2010). "La Subcontratación en los Sistemas de Relaciones de Trabajo y su Control por la Inspección del Trabajo". En: **Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**. N° 6.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). "**Informe sobre la misión de evaluación de plantas embotelladoras de Coca Cola en Colombia (junio 11 - julio 30 de 2008)**". Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Decreto No. 3.895 de Desarrollo Endógeno y Empresas de Producción Social". Gaceta Oficial No. 38.271 Caracas, 12 de septiembre de 2005.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Decreto No. 1.389 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias Servicios y Otras Atribuciones". Gaceta Oficial No. 40.540. Caracas, 13 de noviembre de 2014.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista -PPS- Desarrollo Económico y Social de la

Nación 2007-2013". Caracas, 27 de Septiembre de 2007.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras". Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 7 de Mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. (2013). "Plan de la Patria. Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación, 2013-2019". Caracas. Ediciones correo del Orinoco.

RASO DELGUE, J. (2006). **Cuarenta y Dos Estudios sobre la Descentralización Empresarial y Derecho del Trabajo**. Montevideo. Fundación de la Cultura Universitaria.

RIVERO, J. (1999). "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo". Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Colección informes y estudios. Serie relaciones laborales N° 28.

SANOJA M. y VARGAS I., (2004). "Un amplio frente social asume el rol de vanguardia. La vía del cambio Social". En: **Question**. Universidad Nacional de la Plata. Buenos Aires. Año 2. N° 20.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol. 22 N° 2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en agosto de 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve