

Implicaciones de la prohibición de la tercerización en Venezuela¹

Castellanos Sánchez, Heiberg Andrés ²
Contreras Márquez, Ana María ³

Recibido: 06/04/2015
Revisado: 17/05/2015
Aceptado: 16/07/2015

Resumen >>

La dinámica empresarial actual presenta una marcada tendencia a impulsar formas flexibles para la contratación de personal, tal es el caso de la tercerización. La entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012) enuncia una prohibición expresa de toda clase de tercerización. Este trabajo, resultado de una investigación documental basada en el análisis del contenido de la LOTTT y otros documentos relacionados, describe el contexto de la eliminación de la tercerización en Venezuela y presenta, según el criterio de los autores, las posibles implicaciones tanto para el patrono como para los trabajadores tercerizados. Resalta en las conclusiones de la investigación que la incorporación de trabajadores tercerizados a las nóminas de las entidades de trabajo contratantes supone para el patrono un aumento sostenido en los tributos basados en el número de trabajadores y en costos laborales tales como la participación de los trabajadores en los beneficios empresariales y en la garantía de las prestaciones sociales. En oposición, los trabajadores recibirían beneficios económicos más elevados, beneficios sociales significativos y, lo más importante, estabilidad laboral y emocional.

Palabras clave: Tercerización, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), estabilidad.

Abstract >>

IMPLICATIONS OF THE BAN ON OUTSOURCING IN VENEZUELA

Current business dynamics has a marked tendency to encourage flexible recruitment forms, as in the case of outsourcing. The entry into force of the LOTTT (2012) states expressly prohibits all kinds of outsourcing. This work focused on describing the context of the elimination of outsourcing in Venezuela and its implications for both the employer and for outsourced workers. Findings that the incorporation of outsourced workers to payrolls contracting entities work for the employer assumes a steady increase in taxes based on the number of workers and labor costs such as increased participation of the workers in profits and the guarantee of social benefits. In contrast, workers would receive higher economic benefits, significant social benefits and, most importantly, labor and emotional stability.

Keywords: Outsourcing, LOTTT, stability.

- 1 Resultado de investigación desarrollada en el Seminario: Sociología de las Organizaciones, adscrito al Doctorado en Ciencias Contables de la Universidad de los Andes, Mérida – Venezuela.
- 2 Contador Público y Magíster en Ciencias Contables, Universidad de Los Andes, Venezuela. Profesor agregado de la Facultad de Cs. Económicas y Sociales, de la Universidad de los Andes, Venezuela. Email: heiberg@ula.ve
- 3 Magíster en Ciencias Contables, Universidad de Los Andes, Venezuela. Profesora agregada de la Universidad Politécnica Territorial de Mérida “Kléber Ramírez”, Venezuela. Email: ana_m_contreras@hotmail.com

1. Introducción

En el fenómeno de la globalización económica predomina el paradigma de la competitividad para la supervivencia de las empresas. La idea de la competitividad es entendida desde dos perspectivas, por una parte, como el incremento de la eficiencia, disminuyendo costos y gastos en la mayor medida posible y, por la otra, como el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas disponibles, para aumentar los niveles y la velocidad de producción.

Bajo la perspectiva de la eficiencia, los costos asociados al empleo de personal, los beneficios sociales, el compromiso y demás obligaciones que establecen las leyes en materia laboral, parecen ser los enemigos del patrono. Con la intención de disminuir los costos laborales surge en el sector patronal el deseo de disponer de los trabajadores libremente según sus necesidades de producción, sin tantas regulaciones en cuanto a contratación y retiro de trabajadores.

Es entonces cuando se comienzan a aplicar estrategias que permiten a los patronos evadir las leyes y mantener el control sobre el empleo de trabajadores. Precisamente esto es lo que se conoce como flexibilización laboral, cualquier medida que se tome para evadir las regulaciones en materia laboral, de forma que el patrono pueda controlar la cantidad de trabajadores, remuneraciones, duración de la jornada, modalidades de contratación, entre otras cosas. Lucena (1990, pp. 155-156) define la flexibilización de las relaciones laborales como:

La supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva ... consiste en quitarle rigidez al contrato laboral, por medio de la modificación de normas y prácticas sobre el empleo, ingresos, jornada y demás condiciones de trabajo.

Una de las formas de flexibilización laboral es la llamada “tercerización”. Ermida y Colotuzzo (2009), en publicación de la Oficina

Internacional del Trabajo, explican que la tercerización (también llamada externalización, descentralización productiva e incluso subcontratación) se refiere a cualquier fenómeno de organización del trabajo en el que las empresas recurren a trabajadores externos, que pueden estar bajo dirección de la propia empresa o de otra empresa intermediaria, como contratista o subcontratista. Otra modalidad de tercerización es la contratación de trabajadores, con la condición de independientes, cuya remuneración se identifica como honorarios profesionales (y son facturados como tal) sin formalizar una relación laboral.

Por medio de la tercerización las empresas evitan establecer una relación laboral con los trabajadores y, por lo tanto, obvian los compromisos y obligaciones que dispone la legislación en esta materia, ya que se realizan contratos de tipo mercantil con la empresa intermediaria, o con el llamado trabajador independiente, lo que convierte a los trabajadores en una mercancía que puede ser adquirida en la cantidad, precio y tiempo que se requiera sin que genere costos más allá de los considerados en el contrato mercantil.

Pérez (2010) comenta que el fenómeno de la flexibilización laboral “propone, recomienda o impone el repliegue del Estado de la actividad económica, lo cual se concreta en limitar las regulaciones laborales o desregular los marcos legales que protegen al trabajador del hecho laboral” (p. 12). Posteriormente al autor afirma que, a pesar de estar en contra de los marcos regulatorios, la tercerización y otras medidas de flexibilización laboral se han institucionalizado pues se han impuesto como alternativa al desempleo y son aceptadas por los actores sociales que participan de este fenómeno.

Vista esta realidad, el legislador venezolano dispuso en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) del año 2012 una prohibición expresa de tercerización, y la define como fraude a la ley. En este sentido, Mujica (2014) opina que, aunque en el ámbito del derecho del trabajo la tercerización se refiere a transferir parte del proceso de producción a un tercero para evitar el pago de beneficios laborales, la definición en la legislación venezolana parece referirse al engaño del patrono hacia el trabajador con un

propósito específico de fraude, que no es otra cosa que la intención de burlar la legislación. De esta forma, la ley persigue evitar, no solo la tercerización, sino cualquier forma de flexibilización laboral que se traduzca en precarización del empleo.

El presente artículo se apoya en una investigación de tipo documental, basada en el análisis de la legislación laboral y diferentes artículos científicos, con el objetivo de describir el contexto de la prohibición de la tercerización en Venezuela y presentar, lo que a criterio de los autores son las posibles implicaciones que este cambio en la Ley tiene para los trabajadores y los patronos; sin que entren en la discusión otros factores que pudieran afectar las relaciones laborales, condiciones de trabajo, estabilidad financiera o poder adquisitivo de trabajadores o patronos en el país.

El artículo se estructura en cinco apartados que comienzan con la introducción como presentación de la situación a estudiar. Un segundo apartado con la descripción de la eliminación de la tercerización en Venezuela, donde se detallan los elementos conceptuales de la tercerización en la LOTTT (2012), las sanciones por el incumplimiento de la prohibición de la tercerización y lo referente al cumplimiento efectivo de esta disposición. El tercer apartado describe las posibles implicaciones, tanto para los trabajadores como para los patronos, de la prohibición de la tercerización en Venezuela. En el cuarto apartado se presentan las conclusiones de la investigación y, finalmente, el quinto apartado contiene las referencias estudiadas.

2. La eliminación de la tercerización en Venezuela

El Decreto N° 8938 con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 6076 Extraordinario de fecha 07 de mayo de 2012, prescribe la prohibición del mecanismo de flexibilidad laboral de tercerización.

No obstante, resulta oportuno mencionar que la exclusión de la tercerización en la LOTTT (2012) materializa una disposición con-

tenida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), referida a la posible intención del patrono de falsear la relación de trabajo. Al respecto, el artículo 94 de la Carta Magna menciona: “El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”.

Es preciso hacer visible dos principios de rango constitucional previstos en el artículo 89, y enmarcados en la protección del trabajo por parte del Estado que se encuentran estrechamente vinculados a la supresión de la tercerización.

El primer principio constitucional declara: “En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias” (CRBV, 1999:91), este principio va en concordancia con el principio en materia laboral de primacía de la realidad sobre las formas independientemente de la calificación jurídica que las partes hagan, que en la explicación de Piva *et al.* (2013) consiste en que el juez no debe atenerse, únicamente, a la declaración formal de las partes acerca de la naturaleza laboral o no laboral de su relación jurídica, sino que debe indagar en los hechos de la verdadera naturaleza jurídica de la relación. Esto revela que, sobre cualquier forma de tercerización, existe supremacía de la realidad de la relación de trabajo.

El segundo principio protectorio del trabajo indica: “Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implica renuncia o menoscabo de estos derechos”. Cabe hacer mención a Saturno (2009), quien puntualiza que este principio actúa como un mecanismo remediador o enmendador, ya que prohíbe invocar la aceptación voluntaria del trabajador de suscribir un contrato distinto al que corresponda, como justificativo a la renuncia de los derechos laborales. Como se puede apreciar, la forma de la relación de trabajo, circunscrita a una modalidad de tercerización, no suplanta los derechos laborales inherentes al empleado.

2.1 Elementos conceptuales acerca de la tercerización en la LOTTT (2012)

La LOTTT (2012) en su artículo 47 conceptualiza la tercerización como “la *simulación o fraude*⁴ cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral⁵”. Esta disposición sustituye la intermediación laboral que estaba establecida en el artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Conviene destacar que para la Real Academia Española (RAE, 2012) la simulación se refiere a “hacer que algo parezca real no siéndolo” mientras que fraude es definido como “Acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros”. En el contexto de la doctrina del derecho del trabajo, Carballo (2000) expone que la simulación supone un acto, o serie de actos, ejecutados por el patrono con la finalidad de ocultar la verdadera naturaleza del vínculo jurídico que sostiene con el trabajador, atribuyéndole los caracteres propios de otro. En tanto que en el fraude, atendiendo a la concepción de Estrada y Hernández (2013), se adopta una figura que disfraza el acto jurídico de modo tal que el mismo parezca ante los ojos fiscalizadores del Estado, o de los organismos competentes, como carente de todo contenido laboral.

Partiendo de la premisa central de tercerización, la LOTTT (2012) en su artículo 48 describe cinco escenarios que aducirían una relación de trabajo tercerizada, estos son:

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

4 Itálicas de los autores.

5 Nótese que la redacción de este artículo de la LOTTT (2012) coincide ampliamente con la redacción del artículo 94 de la CRBV (1999).

2. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.
4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

A continuación se efectuarán comentarios sobre cada uno de los escenarios mencionados en el artículo 48 de la LOTTT (2012).

En el primer escenario coexisten dos eventos o sucesos para que, a primera vista, se materialice la tercerización. Uno de ellos se relaciona con la condición de ser recurrente o permanente la actividad realizada por la entidad de trabajo contratada, siendo ejecutada dentro de las instalaciones del contratante. El siguiente evento se vincula a la proximidad de la actividad realizada por el contratado con el proceso productivo del beneficiario del contrato; pudiéndose aseverar que sin la participación activa del contratado no sería posible el cumplimiento del objeto social de la entidad beneficiaria. Inclusive, el contratante estaría inmerso en la posibilidad de paralizar sus operaciones si el contratado no cumple sus funciones.

Es de acotar que, al mismo tiempo que acontecen los dos eventos que caracterizan el primer escenario de la tercerización, debe concurrir un interés del patrono en provocar simulación o fraude con la contratación de otras entidades de trabajo. Esta aserción se sustenta en lo dispuesto por la LOTTT (2012) en sus artículos 49 y 50 que inviste de legalidad la figura del contratista⁶ en la ejecución

6 La LOTTT (2012) en su artículo 49 señala: "son contratistas las personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o

de actividades inherentes o conexas⁷. De hecho, la norma laboral explica que la figura del contratista es contraria a un intermediario o tercerizador.

En otras palabras, una entidad contratista podría realizar, de manera permanente y continua, actividades coherentes con el objeto social del contratante y no estar inmersa en un proceso de tercerización, a menos que se compruebe la intención del contratante de ocasionar simulación o fraude en las relaciones de trabajo. A título de ejemplo, se menciona el caso de una entidad de trabajo que celebra un contrato con otra entidad, con el propósito de asignarle la distribución de sus productos. Si el contratado presta con regularidad esta categoría de servicios a otras entidades y cuenta con sus propios activos para efectuar la labor, aparentemente, no existirá compatibilidad con la tercerización. En contraste, si la empresa contratada está siendo operada por ex trabajadores del beneficiario, la mayor fuente de lucro del contratista es el contrato de distribución en cuestión, o emplea recursos del beneficiario para prestar eficientemente su trabajo, entre otros supuestos; hay una evidencia presuntiva de estar en un proceso de tercerización.

En el segundo escenario la figura del intermediario toma un rol protagónico, en virtud de que, a cuenta propia pero en beneficio de la entidad contratante, sostiene vínculos laborales sujetos a tercerización. Generalmente, los trabajadores prestan y ejecutan sus servicios para una entidad distinta a la que contractualmente pertenecen, siendo esta última de un menor tamaño y capital financiero. Esta práctica patronal busca reducir, a través de simulación y fraude, los beneficios económicos que los trabajadores recibirían como contraprestación de sus servicios, tal es el caso de la participación anual en los beneficios de las entidades de trabajo, pago de centros de educación inicial (beneficio basado en el número de trabajadores), pago retroactivo de la garantía de las prestaciones sociales, entre

recursos propios, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia”.

7 La LOTTT (2012) en su artículo 50 indica: “a los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del ejecutor o ejecutora de la obra o beneficio del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el o la contratante; y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella”.

otros.

El tercer escenario mantiene una ajustada relación con el segundo, solo que el intermediario se configura como una entidad de trabajo creada por el patrono. En este caso, el patrimonio de la entidad intermediaria es controlado por la entidad beneficiaria o por uno o varios de sus accionistas.

En el cuarto escenario, el nacimiento de la relación laboral fraudulenta se soporta por un contrato propio del derecho civil o mercantil. A tal efecto, el patrono posee la intención de evadir totalmente la carga de los beneficios laborales al trasladársela al propio trabajador o ejecutante de la labor. Dentro de este contexto, es posible incluir a los profesionales que trabajan exclusivamente para una entidad, pero que son remunerados a través de la modalidad de honorarios profesionales. Asimismo, en ciertas ocasiones los patronos exigen, como requisito de contratación, la constitución de firmas personales o sociedades mercantiles. En suma, los trabajadores no son incorporados a la nómina de la entidad sino que se les cancela a cuenta de una factura.

En el quinto y último escenario, la legislación laboral deja abierta la posibilidad de que surjan, en la práctica de los negocios, nuevas formas de simulación o fraude laboral, las cuales podrían ser consideradas como tercerización. Resulta necesario precisar que cualquier acto simulado o fraudulento deberá ser apreciado como nulo desde su nacimiento y, se procederá a dar veracidad a la naturaleza de la verdadera relación laboral.

2.2 Sanciones por el incumplimiento de la prohibición de tercerización

La LOTTT (2012) en su artículo 47 establece que los órganos administrativos y judiciales con competencia en materia laboral son los encargados en calificar la existencia de tercerización laboral y, posteriormente, en el artículo 507, numeral 7, faculta a las inspectorías del trabajo a imponer las sanciones correspondientes al incumplimiento de la Ley y la normativa laboral.

El artículo 535 de la LOTTT contempla la sanción pecuniaria

aplicable a los patronos que estén incurso en actos de simulación o fraude hacia el reconocimiento de relaciones laborales. El parámetro cuantitativo de la multa no será menor de ciento veinte unidades tributarias ni mayor de trescientas sesenta unidades tributarias. Sobre este particular, los investigadores opinan que el umbral presente entre ambos extremos del parámetro es considerable, de hecho distan en doscientos puntos porcentuales, lo que, inevitablemente, da un excesivo nivel discrecional al funcionario encargado de cuantificar la sanción administrativa. En todo caso, el artículo 48 de la LOTTT (2012) no discrimina una jerarquía de escenarios que pudieran servir de guía para medir la multa.

A la infracción mencionada en el epígrafe anterior, se le puede adicionar la negativa o revocatoria de la solvencia laboral, dispuesta en el artículo 553 de la LOTTT (2012), ya que, al tercerizar una relación de trabajo se incumple plenamente con las obligaciones que la legislación del trabajo impone a los patronos.

En el caso de incumplimiento en el pago de la multa que se haya determinado, la LOTTT en su artículo 546 ordena el arresto de los infractores o infractoras, por un periodo de entre diez y noventa días, mediante el apoyo del Ministerio Público previa solicitud de la Inspectoría del Trabajo.

2.3 Cumplimiento efectivo de la prohibición de la tercerización

La disposición transitoria primera de la LOTTT (2012) establece que en un lapso no mayor a tres años, los patronos, inmersos en alguno de los escenarios de tercerización invocados en el artículo 48, deben incorporar a sus nóminas (empresas contratantes) a todos los trabajadores tercerizados. Durante este lapso de tiempo los trabajadores estarán investidos de inamovilidad laboral.

El plazo otorgado por la LOTTT (2012) a los patronos para suprimir cualquier forma de tercerización, comienza el 30 de abril de 2012 (fecha de promulgación de la Ley) y finaliza el 29 de abril de 2015 (tres años posteriores a la promulgación). No debe obviarse que la fecha de publicación de la LOTTT (2012) fue el 7 de mayo

de 2012, mas sin embargo, la disposición transitoria primera aclara que se trata de la fecha de promulgación. A criterio de Mujica (2014) esta situación supone un error en la redacción de la Ley de colocar el término promulgación en lugar de publicación. Por lo que Mujica (2014) enuncia:

Considero que en esa etapa de promulgación ni trabajadores ni patronos tenían total conocimiento respecto al texto de la Ley, es a partir de la publicación en la Gaceta Oficial que se hace del conocimiento y dominio público todo el texto legal. (p. 87)

3. Implicaciones de la prohibición de tercerización

3.1 Implicaciones para el trabajador

Visto está que la tercerización como medida de flexibilización se traduce en precarización laboral, la prohibición de ésta en la ley busca beneficiar particularmente a los trabajadores desde varias perspectivas.

Sin intención de discutir sobre las diferencias en el nivel de ingresos mensuales o recurrentes como consecuencia de la inclusión de los trabajadores tercerizados en la nómina patronal, sí resulta significativo mencionar que con este cambio los trabajadores comienzan a recibir los beneficios sociales contemplados en las leyes laborales, como bono de alimentación, bono vacacional, participación en los utilidades, entre otras remuneraciones que se han concebido con la intención de permitir al trabajador y su familia una forma de vida digna.

Los cambios en la LOTTT obligan a los patronos también a incorporar a los trabajadores tercerizados al sistema de salud y seguridad social, es decir, que comienzan a disfrutar beneficios como atención médica, pensión por vejez o por incapacidad temporal o permanente, compensación por cesantía, entre otros. De igual forma comienzan a beneficiarse de los derechos en materia de seguridad e higiene laboral, el derecho de desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad en un ambiente adecuado y el reconocimiento de

las necesidades de descanso, esparcimiento y recreación.

Otro de los beneficios sociales que recibirían los trabajadores tercerizados al ser incorporados a la nómina patronal es el acceso al sistema de crédito y subsidio para la adquisición de vivienda, beneficio al que sólo podían tener acceso si era pagado por los trabajadores en condición de tercerización.

Pero sin lugar a dudas, una de las implicaciones más beneficiosas para los trabajadores de la eliminación de la tercerización se refiere a la estabilidad laboral. Las modalidades flexibles de contratación (como trabajadores independientes o subcontratación de empresas o cooperativas) no se rigen por el derecho laboral sino por el derecho mercantil, donde por medio de un contrato mercantil una de las partes se compromete a prestar un servicio y la otra parte se obliga únicamente al pago del monto acordado en el contrato, sin que exista relación laboral; de modo que es potestad del patrono la contratación o no de estos trabajadores, así como la duración del contrato.

Razeto (1999) aclara que “El derecho del trabajo solo se aplica a los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, y a los efectos que estos producen. Igualmente los mecanismos de seguridad social están relacionados con este tipo de contrato” (p. 101) por lo tanto, los tercerizados no disfrutaban de derechos laborales.

Al prohibir la tercerización como forma de trabajo se garantiza a los trabajadores estabilidad laboral y derecho a las indemnizaciones que establece la ley en caso de retiro del trabajador. Igualmente se ofrece seguridad y protección del puesto de trabajo en caso de embarazo, lactancia, enfermedad, entre otros.

Desde el punto de vista del trabajador como individuo, el tener certeza de su estabilidad y reconocer su relación laboral con un patrono, le permite desarrollar un sentido de pertenencia y de compromiso, reconocerse como una persona valiosa que desempeña un rol en el proceso empresarial con posibilidades de crecimiento personal y profesional.

En este aspecto Iranzo y Richter (2012) agregan que la incertidumbre de la tercerización hace que el trabajo deje de ser un proyecto de vida y se convierta sólo en una forma de supervivencia. Los trabajadores en primer lugar no tienen estabilidad, y en segundo lugar no tienen oportunidad de ascenso o capacitación, así que o se preparan, forman y educan por su propia cuenta o se ven obligados a aceptar peores condiciones de trabajo cada vez, esto particularmente en el cuarto escenario contemplado en el artículo 48 de la LOTTT, expuesto previamente.

Por otra parte, la eliminación de la tercerización permitirá a los trabajadores asociarse y organizarse bajo los mecanismos de sindicalización y de esa forma contar con instituciones cercanas que luchen por su protección y defensa de sus derechos, materializando la democratización del trabajo. Recuperar los derechos de huelga, asociación y sindicalización permite a los trabajadores participar en la negociación de sus condiciones de trabajo, contratación y remuneraciones, lo que ayuda a fortalecer también el mercado laboral y fomenta el trato igualitario. Además, los derechos laborales son irrenunciables según el principio expresado en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y esto incluye los derechos de sindicalización, negociación y huelga, contemplados igualmente en la carta magna en sus artículos 95, 96 y 97.

La prohibición del trabajo flexible viene a controlar la precarización laboral como fenómeno social, Iranzo y Ritcher (2012) puntualizan los aspectos perjudiciales para el trabajador de la siguiente manera:

Las consecuencias que los procesos de externalización han tenido sobre los trabajadores difícilmente pueden ser admitidas como beneficiosas para el desarrollo social. Los estudios de caso realizados en América Latina testifican la importante degradación de las condiciones de trabajo que ellos han producido: la mayoría de los subcontratados tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores regulares; no tienen acceso a la calificación y el

entrenamiento; carecen de oportunidades de ascenso; sufren jornadas de trabajo más largas e intensas; están más expuestos a situaciones de riesgo para su salud que los trabajadores fijos; en los hechos no gozan de seguridad social ni de otros derechos mínimos, como el de la protección a la maternidad, vacaciones, prestaciones e indemnizaciones por término de la relación de trabajo; y no tienen forma de tramitar sus reclamos (p. 51).

La flexibilización del trabajo ha quebrantado el derecho laboral en la medida en que se desconocen y ocultan verdaderas relaciones laborales, y esto repercute necesariamente en el comportamiento del mercado laboral. Por lo tanto, la eliminación de la tercerización en la LOTTT viene a fortalecer el mercado laboral, en primer lugar, pues se incrementa la cantidad de puestos de trabajo estables y, en segundo lugar, controla la precarización, pues con la tercerización son los patronos quienes ejercen el control e impulsan la disminución de las remuneraciones.

Aun cuando la tercerización, como forma de flexibilización laboral, es promovida por los patronos para mantener el control sobre el uso de recurso humano con la intención de mejorar su productividad por la vía de la disminución de los costos, en realidad la inestabilidad laboral puede tener efecto psicológico en los trabajadores que resulta perjudicial en los niveles de productividad, pues no existe un compromiso del trabajador con la empresa contratante y por lo tanto no siente responsabilidad en la producción ni en el logro de los objetivos. Al respecto Vesga (2011) propone que:

Los trabajadores vinculados mediante la modalidad de empleo tienden a percibir como relevantes, en su relación de trabajo, conductas de sí mismos, relacionadas con un comportamiento ético, tales como la lealtad hacia la organización, la responsabilidad en su puesto de trabajo y hacer las cosas de la manera correcta de acuerdo con los procedimientos y los objetivos de la organización. Igualmente, resaltan aspectos que contribuyen a su valía personal, tales como el reconocimiento que hacen los jefes sobre los aportes hechos por los trabajadores a la organización. (p. 177)

Por lo tanto, la estabilidad ofrecida a los trabajadores al incorporarlos a la nómina patronal, aunque implique mayores costos para el patrono, a mediano y largo plazo le resulta beneficiosa pues promueve el comportamiento ético, la solidaridad y la corresponsabilidad en el logro de objetivos empresariales.

Queda claro que el impacto de los cambios en la LOTT se estiman bastantes positivos para los trabajadores y, como consecuencia de esto, negativos para el patrono, pues es la contraparte de la relación laboral. En el apartado siguiente se plantean otros beneficios para los trabajadores en la descripción de las implicaciones para los patronos.

3.2 Implicaciones para el patrono

La tercerización, como modalidad en la contratación de personal, supone para el patrono la reducción de costos laborales. Esta aserción se aproxima a la premisa central que justifica el establecimiento de vínculos laborales tercerizados.

Sin embargo, como la tercerización implica la incorporación de un sentido simulatorio y fraudulento, el patrono contratante estará obligado a absorber a todos los trabajadores tercerizados en su nómina de personal dentro del plazo señalado por la LOTTT (2012). Esta situación se traduce, económicamente hablando, en altos costos para las finanzas de las entidades de trabajo.

En este contexto, serán reconocidos todos los beneficios económicos inherentes a las relaciones de trabajo, tales como: salarios, garantía de prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, participación anual en los beneficios, aportes al Sistema de Seguridad Social, entre otros.

A continuación se desarrollarán tres temas específicos que presumen mayores costos para las entidades de trabajo que incorporan a su nómina a trabajadores tercerizados.

3.2.1 Aporte al Fondo Nacional Antidrogas

En fecha 5 de noviembre de 2010 se publicó, en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.546, la Ley Orgánica de Drogas. Esta disposición normativa exige a las entidades de trabajo el pago de una contribución anual al Fondo Nacional Antidrogas, tomando como parámetro un número determinado de trabajadores. A tal efecto, el artículo 32 de la mencionada Ley explica:

Las personas jurídicas privadas, consorcios y entes públicos con o sin fines de lucro empresariales, que ocupen cincuenta trabajadores o trabajadoras, o más, están obligados a liquidar el equivalente al uno por ciento (1%) de su ganancia o utilidad en operaciones del ejercicio ante el Fondo Nacional Antidrogas, dentro de los sesenta días continuos contados a partir del cierre del ejercicio fiscal respectivo. (p.15)

Como se puede apreciar, toda entidad de trabajo que emplee a cincuenta o más trabajadores está obligada a aportar el 1% de su utilidad financiera en operaciones. Este tributo es representativo si se toma en cuenta que de acuerdo a la Ley Orgánica de Precios Justos (2014) el margen máximo de ganancia a un producto no debe superar el 30% de su estructura de costos (costo directos + costos indirectos + gastos ajenos a la producción).

En consecuencia, a título de ejemplo, una entidad de trabajo que contaba con cuarenta trabajadores en su nómina y que debe absorber a treinta trabajadores en condición de tercerizados, será un sujeto de aplicación del aporte que configura en la Ley Orgánica de Drogas (2010), desencadenando mayores costos para la organización. En contraste, para aquella entidad que ya superaba los cincuenta trabajadores con anterioridad a la incorporación de los trabajadores tercerizados, el aporte al Fondo Nacional Antidrogas no supondrá costos más elevados.

3.2.2 Participación de los trabajadores en los beneficios de las entidades de trabajo

La LOTTT (2012) en su artículo 131 establece la obligatoriedad

de las entidades de trabajo de distribuir entre sus trabajadores el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que se obtuvieren en el ejercicio gravable. Este beneficio económico que recibirán los trabajadores no podrá ser inferior al equivalente a treinta días de salario⁸ y, considerándose satisfecha la obligación con la cancelación del equivalente a ciento veinte días de salario.

Para ciertas entidades de trabajo, la proporción que se le asignaría a cada trabajador del total del 15% de los beneficios líquidos excede al equivalente de los ciento veinte días de su salario, por lo que se procede a pagar este último monto.

Este escenario es el que se ejemplificará en el siguiente caso hipotético, a fin de demostrar que, ante la absorción de trabajadores tercerizados, el costo por participación anual en los beneficios líquidos se incrementará sustancialmente:

Si el 15 de diciembre de 2015, una entidad pagó a los tres trabajadores que posee la bonificación de fin de año, equivalente a treinta (30) días de salario de acuerdo al artículo 132 de la LOTTT (2012). Posteriormente, la entidad realizó la determinación del quince (15) por ciento de sus beneficios líquidos, observando que éste excede del límite máximo expuesto en el artículo 131 de la LOTTT (2012). Los cálculos demostrativos de este caso hipotético presentado como ejemplo se indican en la tabla 1.

8 El artículo 132 de la LOTTT (2012) dispone que durante los primeros quince días del mes de diciembre toda entidad de trabajo debe cancelar a sus trabajadores, por lo menos, una cantidad equivalente a treinta días de salario que será imputable a la participación anual en los beneficios que les pudiera corresponder a cada trabajador. Por lo que si la empresa presenta pérdidas fiscales en el período gravable o un 15% de su enriquecimiento que no alcanzare el equivalente a los treinta días de salario, se entenderá como extinguida la obligación por concepto de participación en los beneficios anuales.

Tabla 1. >>>
Cálculo de la participación de los trabajadores
en los beneficios de las entidades de trabajo

Beneficios Líquidos	2.350.200,00					
15 %	352.530,00	Trabajador	Salarios Anuales	Participación en 20X5^(d)	Bonificación	Participación Adicional^(e)
		1	65.745,07	21.912,83	5.478,76	16.434,07
		2	110.440,82	36.806,93	9.203,40	27.603,53
Factor 15%^(a)	138,06%	3	79.153,33	26.381,80	6.596,11	19.785,69
		TOTAL	255.339,22	85.101,56	21.278,27	63.823,29
Factor Bonificación^(b)	8,33%					
Factor Máximo^(c)	33,33%					

^(a) Factor 15% = $(352.530,00/255.339,22) * 100\% = 138,06\%$.

^(b) Factor Bonificación = $(30/360) * 100\% = 8,33\%$. ^(c) Factor Máximo = $(120/360) * 100\% = 33,33\%$.

^(d) La participación anual de los trabajadores en los beneficios líquidos de la entidad en 20X5 se determinó multiplicando el total de los salarios devengados por cada trabajador por el factor máximo de utilidades. ^(e) La participación adicional de los trabajadores en los beneficios líquidos de la entidad en 20X5 se computó de la diferencia entre la participación anual y la bonificación abonada el 15 de diciembre de 20X5.

Fuente: Cálculos propios (2015).

Como se puede observar, el patrono no cancela el equivalente al 15% de su enriquecimiento anual, sino por el contrario, paga lo correspondiente a cuatro meses de salario de cada trabajador.

Ahora bien, si la entidad tiene la obligación de incorporar a su nómina a cinco trabajadores tercerizados, encargados de distribuir sus productos, tendrá que, inevitablemente, repartir un monto mayor de sus utilidades anuales. Véase este escenario en la tabla 2.

Tabla 2. >>>

Cálculo de la participación de los trabajadores en los beneficios de las entidades de trabajo, incluye cinco trabajadores tercerizados

Beneficios Líquidos	2.350.200,00					
15 %	352.530,00	Trabajador	Salarios Anuales	Participación en 20X5	Bonificación	Participación Adicional
		1	65.745,07	21.912,83	5.478,76	16.434,07
		2	110.440,82	36.806,93	9.203,40	27.603,53
		3	79.153,33	26.381,80	6.596,11	19.785,69
		4	48.000,00	15.998,40	4.000,00	11.998,40
		5	48.000,00	15.998,40	4.000,00	11.998,40
		6	48.000,00	15.998,40	4.000,00	11.998,40
		7	48.000,00	15.998,40	4.000,00	11.998,40
Factor 15%^(a)	71,17%	8	48.000,00	15.998,40	4.000,00	11.998,40
		TOTAL	495.339,22	165.093,56	41.278,27	123.815,29
Factor Bonificación^(b)	8,33%					
Factor Máximo^(c)	33,33%					

^(a) Factor 15% = $(352.530,00/495.339,22) * 100\% = 71,17\%$.

^(b) Factor Bonificación = $(30/360) * 100\% = 8,33\%$. ^(c) Factor Máximo = $(120/360) * 100\% = 33,33\%$.

Fuente: Cálculos propios (2015).

Ciertamente, la intención del patrono estaría orientada a pagar el mínimo de beneficios anuales a cada trabajador (30 días de salario), propósito que, probablemente, se consolidaría a través de la adscripción fraudulenta de los trabajadores a entidades de trabajo de menor tamaño financiero, caracterizadas por alcanzar utilidades reducidas o tendientes a pérdidas fiscales. Convendría puntualizar que, al absorber a los trabajadores tercerizados, la entidad contratante vislumbró un incremento en su participación adicional⁹ (participación anual menos bonificación de fin de año) de Bs 63.823,29 a Bs 123.815,29, en términos porcentuales el costo laboral se acrecentó en 94%. En suma, la incorporación de trabajadores tercerizados puede elevar de forma considerable la cuantía a pagar por participación de los trabajadores en los beneficios líquidos y anuales de las entidades de trabajo.

9 Los investigadores se basan en la participación adicional de los beneficios anuales, en virtud de que sería el complemento de las utilidades que un patrono buscaría evitar con una relación tercerizada.

3.2.3 Régimen retroactivo de la garantía de prestaciones sociales

La LOTTT (2012) consagra un método dual para determinar la garantía de prestaciones sociales, debiéndosele pagar al trabajador el monto que resulte mayor entre ambas metodologías¹⁰. En la primera metodología, el patrono acreditará a cuenta de cada trabajador y de forma trimestral el equivalente a quince días de salario integral. Seguidamente, el patrono adicionará, a partir del término del segundo año, dos días de salario integral que se irán acumulando por cada año de servicio transcurrido.

La segunda metodología implica que, al dar por concluido el vínculo laboral con el trabajador, el patrono efectuará un cálculo retroactivo, esto es, treinta días de salario por cada año de servicio sobre la base del último salario diario integral devengado por el trabajador.

Si bien es cierto que durante los primeros años de relación laboral la metodología retroactiva carece de importancia, en años subsiguientes genera una obligación adicional y, que en muchas ocasiones, afecta de manera importante a las finanzas de las organizaciones. Este costo laboral suplementario se perfecciona como uno de los importes económicos que el patrono pretende evadir con la tercerización de las relaciones laborales.

En el caso de contratación de personal a través de intermediarios o entidades de trabajo creadas por el patrono, el patrono intenta trasladar a las demás entidades la obligación de calcular la retroactividad al momento de finalizar la relación laboral. De hecho, el patrono procura evitar relaciones de trabajo prolongadas con sus trabajadores nómina o fijos, debido a que, a mayor tiempo de servicio mayor será la diferencia entre las dos metodologías empleadas para la determinación de la garantía de prestaciones sociales.

Hoy en día en Venezuela, con los constantes aumentos salaria-

10 Cuando el patrono incurre en contratos fraudulentos mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil, estaría buscando una forma "idónea" para no cancelar ninguna cuantía por concepto de prestaciones sociales, en otras palabras, desconocería el régimen dual dispuesto en la LOTTT (2012).

les decretados por el Ejecutivo Nacional, el lapso de tiempo para que la metodología retroactiva exceda a la metodología acumulativa se ha reducido de manera formidable. Inclusive, los investigadores afirman que este tiempo se sitúa alrededor del quinto año de relación laboral¹¹. Los siguientes cálculos, basados en salarios mínimos reales y en los beneficios mínimos establecidos en la LOTT (2012), sustentan la aseveración anterior.

Los resultados obtenidos para un trabajador que cuente con una relación laboral de cinco años exactos (enero 2010-diciembre 2014), revelan que la retroactividad comienza a ser menos ventajosa para el patrono (mayores costos) a partir del quinto año de servicio. En este caso de estudio, la garantía por prestaciones sociales determinada por la metodología acumulativa alcanzó bs. 26.811,59 y por la metodología retroactiva bs. 27.772,86.

Tabla 3. >>>
Primer año de servicio

Fecha	A	B	C	D	E	F	G
	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidades	Alicuota Bono	Salario Integral	Prestaciones del Mes	Prestaciones Acumuladas
ene-10	959,08	31,97	1,33	0,62	33,92	169,62	169,62
feb-10	959,08	31,97	1,33	0,62	33,92	169,62	339,23
mar-10	959,08	31,97	1,33	0,62	33,92	169,62	508,85
abr-10	959,08	31,97	1,33	0,62	33,92	169,62	678,46
may-10	1.064,25	35,48	1,48	0,69	37,64	188,21	866,67
jun-10	1.064,25	35,48	1,48	0,69	37,64	188,21	1.054,89
jul-10	1.064,25	35,48	1,48	0,69	37,64	188,21	1.243,10
ago-10	1.064,25	35,48	1,48	0,69	37,64	188,21	1.431,32
sep-10	1.223,89	40,80	1,70	0,79	43,29	216,45	1.647,77
oct-10	1.223,89	40,80	1,70	0,79	43,29	216,45	1.864,21
nov-10	1.223,89	40,80	1,70	0,79	43,29	216,45	2.080,66
dic-10	1.223,89	40,80	1,70	0,79	43,29	216,45	2.297,11

Fuente: Cálculos propios (2015).

11 Castellanos, Rodríguez y Rojas (2014) en una investigación sobre el alcance de la retroactividad de las prestaciones sociales expresaban que el tiempo estaba alrededor del séptimo año de relación laboral. Esta situación revela que los últimos incrementos salariales han impactado considerablemente en la cuantía retroactiva de las prestaciones sociales.

Tabla 4. >>>
Segundo año de servicio

Fecha	A	B	C	D	E	F	G
	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidades	Alicuota Bono	Salario Integral	Prestaciones del Mes	Prestaciones Acumuladas
ene-11	1.223,89	40,80	1,70	0,91	43,40	217,01	2.514,12
feb-11	1.223,89	40,80	1,70	0,91	43,40	217,01	2.731,14
mar-11	1.223,89	40,80	1,70	0,91	43,40	217,01	2.948,15
abr-11	1.223,89	40,80	1,70	0,91	43,40	217,01	3.165,16
may-11	1.407,47	46,92	1,95	1,04	49,91	249,57	3.414,73
jun-11	1.407,47	46,92	1,95	1,04	49,91	249,57	3.664,29
jul-11	1.407,47	46,92	1,95	1,04	49,91	249,57	3.913,86
ago-11	1.407,47	46,92	1,95	1,04	49,91	249,57	4.163,42
sep-11	1.548,47	51,62	2,15	1,15	54,91	274,57	4.437,99
oct-11	1.548,47	51,62	2,15	1,15	54,91	274,57	4.712,56
nov-11	1.548,47	51,62	2,15	1,15	54,91	274,57	4.987,12
dic-11	1.548,47	51,62	2,15	1,15	54,91	384,39	5.371,52

Fuente: Cálculos propios (2015).

Tabla 5. >>>
Tercer año de servicio

Fecha	A	B	C	D	E	F	G
	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidades	Alicuota Bono	Salario Integral	Prestaciones del Mes	Prestaciones Acumuladas
ene-12	1.548,47	51,62	2,15	1,29	55,06	275,28	5.646,80
feb-12	1.548,47	51,62	2,15	1,29	55,06	275,28	5.922,08
mar-12	1.548,47	51,62	2,15	1,29	55,06	275,28	6.197,37
abr-12	1.548,47	51,62	2,15	1,29	55,06	275,28	6.472,65
may-12							6.472,65
jun-12							6.472,65
jul-12	1.780,44	59,35	4,95	2,80	67,10	1.006,44	7.479,09
ago-12							7.479,09
sep-12							7.479,09
oct-12	2.047,51	68,25	5,69	3,22	77,16	1.157,41	8.636,51
nov-12							8.636,51
dic-12							8.636,51

Fuente: Cálculos propios (2015).

Tabla 6. >>>
Cuarto año de servicio

	A	B	C	D	E	F	G
		A/30	(B*30)/360	(B*18)/360	B+C+D	E*5, E*15, E*19	G ¹ +F
Fecha	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidades	Alicuota Bono	Salario Integral	Prestaciones del Mes	Prestaciones Acumuladas
ene-13	2.047,51	68,25	5,69	3,41	77,35	1.469,66	10.106,16
feb-13							10.106,16
mar-13							10.106,16
abr-13	2.047,51	68,25	5,69	3,41	77,35	1.160,26	11.266,42
may-13							11.266,42
jun-13							11.266,42
jul-13	2.457,02	81,90	6,83	4,10	92,82	1.392,31	12.658,73
ago-13							12.658,73
sep-13							12.658,73
oct-13	2.702,73	90,09	7,51	4,50	102,10	1.531,55	14.190,28
nov-13							14.190,28
dic-13							14.190,28

Fuente: Cálculos propios (2015).

Tabla 7. >>>
Quinto año de servicio

	A	B	C	D	E	F	G
		A/30	(B*30)/360	(B*19)/360	B+C+D	E*5, E*15 E*21, E*18	G ¹ +F
Fecha	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidades	Alicuota Bono	Salario Integral	Prestaciones del Mes	Prestaciones Acumuladas
ene-14	3.270,30	109,01	9,08	5,75	123,85	2.600,80	16.791,07
feb-14							16.791,07
mar-14							16.791,07
abr-14	3.270,30	109,01	9,08	5,75	123,85	1.857,71	18.648,79
may-14							18.648,79
jun-14							18.648,79
jul-14	4.251,40	141,71	11,81	7,48	161,00	2.415,03	21.063,82
ago-14							21.063,82
sep-14							21.063,82
oct-14	4.251,40	141,71	11,81	7,48	161,00	2.415,03	23.478,85
nov-14							23.478,85
dic-14	4.889,11	162,97	13,58	8,60	185,15	3.332,74	26.811,59

Fuente: Cálculos propios (2015).

Tabla 8. >>>
Cálculo retroactivo

Años	Días por Año	Total Días	Último Salario Integral	Total Prestaciones Sociales
5	30	150	185,15	27.772,86

Fuente: Cálculos propios (2015).

En definitiva, la incorporación a la nómina de trabajadores tercerizados supone el reconocimiento, en años sucesivos, de un costo laboral por concepto de prestaciones sociales retroactivas que se incrementará sustancialmente en concordancia con el lapso de duración de la relación laboral.

4. Conclusiones

Indiscutiblemente, la flexibilidad y desregulación laboral se ha convertido en una tendencia global en la contratación de trabajadores. Las organizaciones modernas, enmarcadas en el paradigma de la máxima rentabilidad, acuden a relaciones de trabajo encubiertas que convergen en el aumento sostenido de la precariedad laboral. La tercerización, concebida en los términos de la LOTTT (2012), se configura como un mecanismo de la flexibilidad en el trabajo.

Todas las formas de tercerización están orientadas a deteriorar la calidad de vida de los trabajadores asalariados y evitar la generación de la anhelada estabilidad en el empleo. Por lo tanto, la prohibición de la tercerización que se incorporó en la LOTTT (2012) representa un gran avance en la eliminación de la flexibilidad y desregulación del trabajo, y se fundamenta en los principios contemplados en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Durante el desarrollo de la investigación, los investigadores detectaron importantes implicaciones, tanto para el patrono como para el trabajador, inherentes a la prohibición de la tercerización dispuesta en la LOTTT (2012). Resalta el hecho de que, la incorpora-

ción de los trabajadores tercerizados a las nóminas de las entidades de trabajo contratantes, se convierte en mayores tributos (basados en el número de trabajadores) y aumentos sostenidos en los costos laborales (participación anual de los trabajadores en los beneficios empresariales y garantía de las prestaciones sociales). En contraposición, los trabajadores recibirán incrementos en sus beneficios laborales e ingresarán al mercado laboral en condiciones estables, lo que coadyuvará a mejorar su calidad de vida, reducirá la precariedad en la que están inmersos y les dará la estabilidad psicológica y emocional que como seres humanos requieren para desempeñar la función social del trabajo.

Un aspecto fundamental en el tránsito para abandonar las relaciones laborales tercerizadas está en la activa participación del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, con el propósito de garantizar los derechos concedidos a los trabajadores tercerizados. La respuesta a las denuncias interpuestas por los trabajadores sobre el desacato de la prohibición de tercerización debe ser oportuna y contundente, para que no exista posibilidad alguna de que, mediante un proceso de reingeniería organizacional o de creatividad contractual¹², emerjan nuevas formas de relaciones laborales simuladas y fraudulentas.

Finalmente, se propone a la comunidad de investigadores en materia laboral que, una vez culminado el lapso para que los patronos se ajusten a la normativa que prohíbe la tercerización, realicen estudios exhaustivos encaminados a conocer el impacto real que supone la inclusión de los trabajadores a la nómina permanente de las entidades de trabajo en el contexto venezolano, caracterizado principalmente por la inamovilidad laboral y la presencia del Estado como principal empleador.

12 Ambos son términos acuñados por los autores para describir la posible invención de nuevas formas de tercerización.

5. Referencias >>

- Carballo, César (2000). *Derecho laboral venezolano: ensayos*. Venezuela: Publicaciones UCAB. Universidad Católica Andrés Bello.
- Castellanos, Heiberg; Rodríguez, José; Rojas, Eli (2014). Alcance de la retroactividad de las prestaciones sociales. *Revista Visión Gerencial*. 13 (2), 231-248.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36.860, diciembre 30, 1999.
- Ermida, Oscar y Colotuzzo, Natalia (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Proyecto FSAL. p. 202.
- Estrada, Sandra y Hernández, Arístides (2013). *La tercerización fraude laboral o alternativa, reflexiones*. Conferencia dictada en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado diciembre, 07, 2014, de <http://www.aidtss.info/xixcongreso/disertaciones/11.pdf>
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2012). *Las implicaciones de la subcontratación laboral*. Trabajo presentado en el Encuentro Internacional La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales. Medellín: Escuela Nacional Sindical. p. 415.
- Ley Orgánica de Drogas (2010). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 39.546, noviembre 05, 2010.
- Ley Orgánica de Precios Justos (2014). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 40.340, enero 23, 2014.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.152, junio 19, 1997.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.076, mayo 07, 2012.
- Lucena, Héctor (1990). La flexibilización neoliberal en Venezuela. *Nueva Sociedad*. Nº 110, Noviembre-Diciembre, pp. 152-159.
- Mujica, María (2014). Tercerización laboral: Práctica prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 7 (13), 73-93.
- Pérez, Cécil (2010). *Flexibilización y regulación del trabajo en Venezuela. Caso paradójico: las misiones sociales*. Tesis doctoral. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. p. 293.
- Piva, Gianni; Piva, Carlo y Pinto, Trina (2013). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Concordada, Titulada, con Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia y Tribunales de Mérito*. Venezuela: Ediciones Liber.

- Razeto, Manuel (1999). La tercerización de las relaciones de trabajo. Concepto y naturaleza jurídica. *Revista de Economía & Trabajo*. Nº 9 PET, 99-121.
- Real Academia Española (2012). Diccionario versión digital. (22ª. Ed.). Recuperado mayo, 25, 2015, de <http://www.rae.es/>
- Saturno, Gustavo (2009). *La relación de trabajo. Aspectos legales y prácticas para su determinación y diferenciación con los contratos de concesión, franquicia y agencia mercantil*. Venezuela: Publicaciones UCAB. Universidad Católica Andrés Bello.
- Vesga, Javier (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 171-181.