

ADVERTENCIA: Esta información constituye un material de apoyo (orientación general para el estudio de la materia). Alguna información no se encuentra actualizada en concordancia con los nuevos y constantes cambios que se vienen dando en materia laboral. ES RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE VERIFICAR CON EL ORDENAMIENTO LEGAL LOS ULTIMOS MODIFICACIONES QUE SE HAN DADO.

El profesor.

LAS PARTES EN LA RELACION DE TRABAJO

EL TRABAJADOR: Concepto, elementos, tipos de trabajadores. Los profesionales liberales como trabajadores. Porcentaje mínimo de trabajadores, contratación de trabajadores en el exterior. EL PATRONO: Concepto, Representante del patrono. Intermediarios y contratistas.

LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.- EL TRABAJADOR

GENERALIDADES.-

El vocablo trabajador, en la lengua castellana es originalmente un adjetivo, aplicable al que trabaja mucho. El adjetivo se ha sustantivado; y si en términos generales podría aplicarse a todo el que realiza un trabajo, de cualquier naturaleza que éste sea, en su sentido propio se aplica a quien habitualmente vive de su trabajo. En términos generales, es trabajador toda persona que realiza una actividad en beneficio propio o ajeno. Sin embargo, para efectos de la aplicación de la Ley, los trabajadores van a ser clasificados en dos tipos:

- a) TRABAJADORES NO DEPENDIENTES: Se entiende por trabajador no dependiente a toda persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos. Como puede observarse, se trata de trabajadores que por su cuenta, y sin depender de otros, realiza alguna actividad. Tal sería el caso de profesionales como Médicos, Contadores, Abogados, cuando ejercen la profesión de manera privada y aquellos que realizan trabajos manuales por su cuenta como los carpinteros, mecánicos, taxistas. Este tipo de trabajadores prácticamente no tiene ninguna protección por parte de la L.O.T, solo el artículo 40 ejusdem, deja abierta la posibilidad de que este

tipo de trabajadores pueda sindicalizarse y celebrar acuerdo similares a contratos colectivos y que serán incorporados progresivamente al sistema de Seguridad Social.

b) TRABAJADORES DEPENDIENTES: A este tipo de trabajadores es al que se dirige prácticamente la L.O.T. El trabajador es definido por el artículo 39 ejusdem.

LEGISLACIÓN VIGENTE.-

CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR.-

El artículo 39 de la L.O.T define al trabajador de la siguiente forma: "**Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada**".

ELEMENTOS.-

El concepto legal tiene tres elementos a saber:

- ♦ **PRESTACIÓN DEL TRABAJO:** Que constituye un hecho de carácter personal, por lo que el trabajador no puede ser una persona jurídica, sino que tienen que ser una persona física. Esa prestación supone, en el lenguaje corriente, cierto carácter de habitualidad; así lo exigen algunas legislaciones positivas. El trabajo que realice puede ser de cualquier naturaleza, intelectual, manual, agrícola, industrial, comercial o doméstico; de dirección, confianza, calificado o no calificado.
- ♦ **POR CUENTA AJENA:** Como su palabra lo indica es el trabajo que se realiza para otra persona. Esta expresión incluye la idea de dependencia.
- ♦ **SUBORDINACIÓN:** Esta íntimamente vinculado con la prestación del servicio de manera subordinada. En este caso el trabajador se encuentra sometido a ciertas directrices que podrían ser de carácter técnico, económico y jurídico.

TIPOS DE TRABAJADORES.-

CONCEPTO DE EMPLEADO:

La L.O.T, en su artículo 41, define al empleado de la forma siguiente:

"**Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado**".

Como puede observarse el elemento básico que clasifica al trabajador como empleado, es el grado de esfuerzo intelectual que debe utilizar para realizar sus labores, el cual debe ser superior al esfuerzo manual o material.

EMPLEADO DE DIRECCION.-

De acuerdo con el artículo 42 de la L.O.T "... se entiende por empleado de dirección, el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el

que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones”.

Esta clasificación de los empleados es muy importante tenerla en cuenta, pues de que un empleado sea de dirección o no, dependerá en muchos casos la solución de conflictos laborales, como por ejemplo la procedencia o no del pago de horas extraordinarias, la jornada de trabajo, la indemnización prevista en el artículo 125, el disfrute de los beneficios derivados de la Convención Colectiva. Se trata de una cuestión, más que todo, político – social. La vinculación de éstos a la empresa es tan íntima, que la personifican, por así decirlo, ante el público y los demás trabajadores; y su situación económica puede revestir condiciones de bonanza que lleguen casi a disipar la idea de subordinación económica.

TRABAJADORES DE INSPECCION O VIGILANCIA.-

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 46 de la L.O.T este tipo de trabajadores es definido como sigue: **"Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes"**.

Son aquellos que tienen a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de sus bienes. Están exceptuados de la jornada ordinaria de 8 horas pues se les aplica la excepción de la jornada máxima de once horas.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.-

El artículo 45 de la L.O.T define al trabajador de confianza. **"Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocios, o en la supervisión de otros trabajadores"**.

Con frecuencia tiende a confundirse el concepto de trabajador de confianza con el de empleado de dirección. En todo caso, será la naturaleza real de los servicios prestados la base para calificar un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de los que unilateralmente hubiese establecido el patrono. A diferencia del empleado de dirección, el trabajador de confianza si tiene derecho a la estabilidad. (Revisar disposición 112 de la Ley Organica del Trabajo)

CONCEPTO DE OBRERO:

El art. 43 de la L.O.T define al obrero: **" Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.**

Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador,

conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste".

De esta definición se desprende que en el obrero predomina el esfuerzo manual o material frente al intelectual. Existen casos no tan extremos en los que resulta muy difícil concluir si la persona es obrero o empleado. Pongamos el ejemplo de un técnico que repara máquinas calculadoras. Su trabajo consiste en detectar el defecto, reparar o cambiar piezas, pero se trata de un técnico superior universitario. La Jurisprudencia ha indicado, que la calificación no depende del grado académico que el trabajador posea, sino de la naturaleza real de los servicios que presta.

En el ámbito administrativo, la Ley de la Función Pública, exceptúa de la aplicación de su normativa a los obreros contratados al servicio de la administración pública.

CLASES DE OBREROS.

De acuerdo con la formación previa que un obrero haya recibido, la L.O.T los clasifica en:

- a) **OBRERO NO CALIFICADO:** Es aquel que para realizar la actividad que ejecuta, no ha tenido que recibir formación o entrenamiento previo. Sería el caso, de los obreros que se utilizan en la construcción cargando mezcla o descargando camiones.
- b) **OBRERO CALIFICADO** Es el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para su labor.

TRABAJADORES DE INSPECCION o VIGILANCIA.-

La L.O.T tiene una excepción para con los obreros, según lo contemplado en el artículo 43 al considerar: "... Serán considerados obreros los trabajadores que preparen o vigilen el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes".

DISTINCIÓN ENTRE EMPLEADOS y OBREROS.-

Existen varias razones para realizar la distinción:

- ❑ **EN CUANTO A LAS DISPOSICIONES:** La legislación social fue estrictamente una legislación obrera. Por extensión se pasó a proteger a los empleados.
- ❑ **EN CUANTO AL CONTENIDO DEL CONTRATO:** En muchos cuerpos de leyes de trabajo de Europa y América se estableció al lado del contrato de trabajo, una figura denominada contrato de empleo privado.
- ❑ **EN CUANTO AL SISTEMA DE REMUNERACIÓN:** Quienes ganan un sueldo mensual son empleados y quienes ganan un jornal diario o semanal los obreros.

- ❑ **EN REFERENCIA CON LA JORNADA:** Los obreros trabajaban 48 horas y el empleado 44 horas. El empleado desempeña funciones de colaboración en la administración
- ❑ **EN CUANTO A LA COLABORACIÓN:** Quien desempeñe funciones de colaboración es considerado empleado.
- ❑ **EN CUANTO AL ELEMENTO INTELECTUAL:** Cuando predomina el esfuerzo manual se trata de un obrero y cuando predomina el esfuerzo intelectual se trata de empleado.

En la Ley Orgánica del Trabajo se puede evidenciar ciertos aspectos relevantes:

- ❑ **EN CUANTO A LA JORNADA:** La jornada de trabajo de los empleados y los obreros es de cuarenta y cuatro horas diurnas, la jornada nocturna de cuarenta horas (40), la jornada mixta de cuarenta y dos (42) y la jornada de los trabajadores rurales no podrá exceder de cuarenta y ocho horas (48).
- ❑ **EN CUANTO AL CONTRATO DE TRABAJO:** En cuanto a la duración máxima de los contratos a término, para permitir a los obreros vincularse mediante contratos a plazo fijo de una duración no mayor de un año y a los empleados, de tres años.
- ❑ **EN CUANTO A LA FECHA DEL PAGO:** Lo que estipula el legislador es una fecha mínima de una quincena y una máxima de un mes.
- ❑ **EN CUANTO AL REGIMEN QUE REGULA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS:** Los empleados públicos se rigen por la Ley de Función Pública
- ❑ **EN CUANTO A LA CONDICION DEL TRABAJADOR:** Los cargos de Dirección son desempeñados únicamente por empleados.

CALIFICACION DE LOS CARGOS.-

El artículo 47 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone que la calificación de un cargo como de (dirección, confianza, inspección o vigilancia), dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, con independencia de la denominación que haya sido convenida por las partes. Es importante recordar los principios constitucionales consagrados en el artículo 89 (principio del contrato realidad o supremacía de la realidad), en donde lo que le interesa al legislador es la situación de hecho que rodea la relación de trabajo y no el negocio jurídico suscrito por las partes que conforman la relación de trabajo.

LOS PROFESIONALES SOMETIDOS A LEYES DE EJERCICIO.-

Los profesionales liberales eran trabajadores que por la naturaleza de sus servicios eran excluidos de la protección de la ley del trabajo. No obstante la jurisprudencia venezolana había venido estableciendo que nada se oponía a que los profesionales liberales fueran considerados trabajadores subordinados, aun cuando el elemento de la subordinación, en estos casos, presentara caracteres un tanto diferentes, y fuera de menor grado de intensidad como en el caso de otros trabajadores.

El artículo 9 de la Ley Organica del Trabajo, establece las reglas que regulan las relaciones de trabajo de los profesionales sometidos a leyes del ejercicio. El legislador considera que estos trabajadores son sometidos a las leyes del ejercicio de la profesion y supletoriamente por la legislación del trabajo y de la seguridad social. Se establece que los honorarios profesionales satisfacen el salario y cualquier otro beneficio, salvo pacto en contrario.

PORCENTAJE MINIMO DE TRABAJADORES NACIONALES.-

El artículo 27 de la Ley Organica del Trabajo, regula el procedimiento que debe aplicarse para determinar el porcentaje minimo de trabajadores nacionales con respecto a los trabajadores extranjeros.

El procedimiento es el siguiente:

1. Se determina si la empresa tiene diez o mas trabajadores.
2. Se determina la cantidad de trabajadores venezolanos y extranjeros que se tienen contratados, separando a los obreros de los empleados.
3. Se procede a determinar si se esta cumpliendo con los porcentajes permitidos de trabajadores y remuneraciones, tanto para obreros como para empleados, para lo cual:
 - Se calcula el porcentaje de trabajadores extranjeros, con respecto al total de trabajadores.
 - Se determina el porcentaje de remuneraciones percibidas por los trabajadores extranjeros con respecto al total de remuneraciones pagadas.
4. Se debe tener en cuenta que de acuerdo con la Doctrina de la Consultoria Juridica del Ministerio del Trabajo (1960), los empleados de direccion deben ser excluidos de este calculo.

CONTRATACION DE VENEZOLANOS PARA TRABAJAR EN EL EXTERIOR.-

El artículo 78 de la Ley Organica del Trabajo, estipula que estos contratos deben ser por escrito y autenticados por ante un funcionario competente del lugar donde se suscriben y legalizados por funcionario consular de la nacion donde se prestaran los servicios. Igualmente el mencionado articulo obliga al patrono a otorgar una fianza o constituir un deposito para garantizar los gastos de repatriación y traslado del trabajador. De la misma manera se establecen como estipulaciones obligatorias: la determinación de los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos aquellos que se originen por las obligaciones de inmigración (corren por cuenta del patrono). Información sobre las condiciones de vida y requisitos a los cuales se debe someter el trabajador de acuerdo a la legislación del pais donde prestara los servicios.

EL PATRONO.-

GENERALIDADES.-

Patrón, Patrono, empleador, es la persona por cuya cuenta y bajo dependencia presta el trabajador sus servicios. Las diversas denominaciones se usan en los textos legales, pero en las más recientes legislaciones de América Latina se ha impuesto, como en la nuestra, el término de patrono.

LEGISLACIÓN VIGENTE.-

CONCEPTO LEGAL.-

Según el artículo 49 de la L.O.T, “Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se consideran patronos”.

Obsérvese que el concepto de patrono abarca no sólo a los dueños de la explotación, sino también a los que en nombre propio y por cuenta propia o ajena contratan trabajadores. Tal sería el caso de los intermediarios. Es de suma importancia tener la idea clara de quienes pueden ser considerados patronos. Se han visto infinidad de casos en los que el trabajador pierde su reclamación, o se ve demorada la sentencia, porque la demanda fue dirigida a personas naturales o jurídicas que, aunque a los ojos de los trabajadores fungían de patronos, para la Ley no lo eran.

DENOMINACIÓN DADA POR EL LEGISLADOR VENEZOLANO.-

El legislador ha querido demostrar su voluntad de regular toda forma de prestación del trabajo donde haya patronos y trabajadores, cualquiera que sea la característica que adopte, siempre que no se la haya exceptuado expresamente. Así, tanto en una empresa propiamente hablando, como una simple explotación mantenida por una empresa extranjera en Venezuela, como un establecimiento no económico del carácter de un hospital de la Cruz Roja o de un instituto público autónomo, o una simple faena del tipo de una labor doméstica, pueden caer en el campo de aplicación de las leyes del trabajo. Ello no excluye que algunas disposiciones especiales (como las relativas a utilidades que en sí mismas suponen la obtención de un beneficio, es decir, un fin lucrativo) se apliquen solamente en determinados casos; pero cuando no haya un motivo de excepción, se aplicará la regla general.

EMPRESA.-

No está nuestra ley entre las que limitan el concepto de patrono a la existencia de una empresa. El vocablo “empresa” se emplea con frecuencia, pero en la definición de patrono se lo usa como simple término de una locución

que quiere ser lo más amplia posible. El concepto de empresa es uno de los que ha llenado mayor número de páginas y suscitado mayor suma de ideas trascendentes en la vida económica y jurídica de nuestro tiempo. La noción de empresa sirve para explicar la subsistencia de la relación laboral en casos como el de sustitución de patronos, aun cuando cambie la persona del titular de aquélla; pero, sobre todo, sirve para amparar una concepción de carácter institucional que hace de la empresa una comunidad natural dentro de la cual, reconociéndose el poder de dirección del patrono, forman parte esencial los trabajadores.

El sentido económico que sirve de base a su regulación jurídica, y que ve en ella “la unidad económica de producción” en una acepción amplia, ya sea o no aportado el capital por persona distinta del empresarios, como lo supone esta idea de empresa en su aceptación restringida; es decir, que se propone una actividad económica, productiva o de intercambio, con fines de lucro.

La idea de que la empresa se propone un fin económico de lucro, explica el interés del legislador en usar complementariamente, con sentido más lato, el término establecimiento.

ESTABLECIMIENTO.-

Puede entenderse como una reunión de medios humanos, materiales e inmateriales, agenciados con el objeto de obtener, por una actividad continua, un fin de carácter técnico; pero, si bien el establecimiento puede considerarse como parte material de la empresa, en algunos casos en que las empresas comprenden diversos establecimientos, debemos admitir la idea de que el legislador ha empleado el vocablo “establecimiento” en un sentido que puede comprender casos en los cuales no cabe hablar de la existencia de verdaderas “empresas”. La diferencia entre la empresa y el establecimiento ha sido señalada principalmente en que aquella se vincula a un fin económico, mientras que éste comporta sólo un elemento técnico, y por ello se ha definido también como “la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja en general en un mismo lugar, en una misma tarea, y que están sometido a una dirección técnica común”.

Después de usar exclusivamente la palabra “empresas” para los patronos obligados a repartirlas, emplea la palabra “establecimientos” para aludir a los institutos oficiales que están exentos de pagar aquella participación.

EXPLOTACION.-

Ella parece referirse a cualquier actividad económica aunque no revista la organización y carácter de una empresa. Este término exige menos que el de empresa y comprende “toda combinación de los factores de la producción, que busca satisfacer necesidades, y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de cálculo y de actividad económica, pero donde falta, sea la separación del capital y del trabajo, sea la búsqueda de la ganancia monetaria, sea la producción para el mercado; es así como se habla de la explotación artesanal, agrícola, o de las explotaciones públicas”.

FAENA.-

Debe entenderse como toda actividad que envuelva la prestación del trabajo. Servicio que se presta a alguien. En el servicio doméstico, aun cuando nunca una casa pueda asimilarse a una empresa, explotación o establecimiento; o en el trabajo del entrenador profesional de un club deportivo sin fines económicos.

REPRESENTANTES DEL PATRONO.-

En las empresas modernas es común que el dueño, cuando cuenta con sobrados recursos, se desentienda de la gestión técnica y laboral. Además cuando las empresas están constituidas en forma de sociedad sin hegemonía determinada en el capital social resulta forzoso que su dirección y administración la ejerza una persona física o un conjunto de ellas que no son los dueños de la empresa o de la totalidad de ella. En uno y otro caso actúan representantes o mandatarios con poderes fácilmente revocables, salvo los que se apoyen en estatutos de sociedad.

No puede considerarse sujeto de responsabilidad personal frente a los trabajadores ante quienes actúe, el representante del patrono que obre de acuerdo con las reglas generales que rigen la figura jurídica de la representación: es decir, que obre en nombre del patrono, por cuenta de éste y dentro de los límites de su mandato.

El artículo 50 de la L.O.T, considera representante del patrono a **"toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones de dirección o administración"**, ya que la ley comprende en la definición de patrono al que por cuenta ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena y ha querido referirse al que lo hace obrando en su propio nombre, pero no a quien, obrando en nombre de la empresa a quien representa, ha dejado su personalidad inmersa dentro de la personalidad del representado, que es quien ha sido el verdadero sujeto jurídico de la relación.

El artículo 51 ejusdem, enumera quienes pueden ser representante del patrono:

- a) Directores de empresas
- b) Gerentes
- c) Administradores
- d) Jefes de relaciones industriales
- e) Jefes de personal
- f) Capitanes de buques y aeronaves
- g) Liquidadores
- h) Depositarios y demás personas que en nombre y por cuenta de un patrono ejerzan funciones de dirección o administración, aunque no tengan mandato expreso, todos los cuales obligarán a su representado a los fines de la L.O.T.

Esa representación se infiere que los actos de esos empleados, en ejercicio de las funciones para los cuales ha sido contratado, se ejecutan bajo la dirección de su patrono, dueño o principal. Ello permite explicar que un jefe de personal, que ejecuta las funciones propias de su contrato bajo las ordenes o instrucciones de su patrono, se reputa autorizado por éste para enganchar trabajadores, fijar sus salarios, para disciplinarlos e, incluso, despedirlos. Y también se explica así que si no forma parte del contrato del trabajo de ese mismo jefe de personal, la obligación de representar administrativa o judicialmente a su patrono (según la debe ser conferido un mandato) para que no carezca de legitimación para comparecer por su patrono en juicio, o en un procedimiento administrativo.

SITUACION PROCESAL DEL REPRESENTANTE DEL PATRONO.-

Uno de los grandes problemas que tienen los trabajadores al momento en que interponen sus acciones judiciales es para conocer quien ejerce la representación judicial del patrono. El artículo 52 de la Ley Organica del Trabajo. Esta disposición hace referencia a la citación del representante del patrono a quien no se le hubiere conferido mandato expreso para darse por citado o comparecer en juicio. La citación se perfecciona siempre que se notifique al patrono en un cartel que fije el funcionario competente en la sede de la empresa y entregue una copia del mismo al patrono, o se consigne en la oficina receptora de correspondencia si la hubiere.

La doctrina jurisprudencial del TSJ (Sala Constitucional y Sala Social) ha venido aclarando las dudas surgidas en relacion con la aplicación de esta disposición, flexibilizando el criterio de sede de la empresa y del funcionario que reciba la citación judicial o administrativa.

INTERMEDIARIOS Y CONTRATISTAS.-

INTERMEDIARIO:

La figura jurídica del intermediario se refiere a un caso distinto del representante, pero el concepto de intermediario está íntimamente relacionado con el de patrono. El intermediario no actúa en nombre del beneficiario de la obra. Actúa en su propio nombre y queda obligado frente al trabajador por las relaciones que contraiga y hace responsable al patrono frente al trabajador por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato celebrado por el intermediarios y de las impuestas por la ley. El artículo 54 de la L.O.T, así lo establece, expresando: **"A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de un o más trabajadores.**

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

Intermediario es la persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otra, y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario o recibiere la obra ejecutada.

CONTRATISTA:

El artículo 55 de la L.O.T, expresa quienes son considerados contratistas:

"No se consideran intermediarios y en consecuencia no comprometerán la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos..."

Como puede observarse, la figura del contratista es diferente a la del intermediario. Habíamos comentado que intermediario es aquel que contrata en nombre propio, en beneficio de otro patrono y no realiza el trabajo con sus propios recursos, mientras que el contratista, tiene sus características propias que lo diferencian del intermediario, como son:

- ✓ La obra es contratada en beneficio ajeno, pero por un precio total determinado.
- ✓ El contratista actúa con sus propios medios y asumiendo la totalidad de los riesgos.
- ✓ El contratista posee autonomía en la ejecución del trabajo, en el aspecto técnico y de dirección.

El contratista obra en su nombre y bajo su riesgo cuando se encarga de ejecutar trabajos con sus propios recursos económicos, técnicos y humanos, para otras personas naturales o jurídicas.

CONTRATISTA DE OBRAS INHERENTES O CONEXAS:

Constituye pues una excepción a la regla prevista en el artículo 55 en donde el contratista no compromete al beneficiario del servicio o dueño de la obra.

Según mandato del artículo 55 de la LOT las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.

Pero al establecer esta excepción, el legislador tuvo que confrontar el nuevo peligro de que las empresas más prosperas y las que mayores beneficios reconocer a sus trabajadores (Compañías petroleras) se valieran de contratistas independientes para realizar obras o servicios, con dos inconvenientes para el trabajador: el de que el contratista en un momento dado resultara insolvente para atender a sus compromisos, y sobre todo, el de que como dependiente del contratista, el trabajador recibiera menores ventajas de las que recibiría prestando servicios directos a la empresa beneficiaria del servicio o dueña de la obra.

Según el artículo 22 del R.L.O.T las obras o servicios ejecutados por el contratista son inherentes o gozan de la misma naturaleza de la actividad propia de el contratante, cuando:

- ✓ Estuvieren íntimamente vinculada.
- ✓ Su ejecución o prestación se produzca como una consecuencia de la actividad del contratante.
- ✓ Revistieren carácter permanente.
- ✓ En los casos que el contratista realice habitualmente obras o servicios, en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro se presumira que es contratista.

El artículo 56 regula lo relativo a la responsabilidad solidaria del dueño de la obra con el contratista de una obra conexas. Se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante, y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella. La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario de ese servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en los casos de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o el servicio.

GRUPOS DE EMPRESAS.-

Según el artículo 21 del R.L.O.T Cuando un grupo de personas jurídicas de carácter mercantil se encuentran sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con una independencia propia se pueden considerar como un grupo de empresas. Estos patronos serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

Las presunciones para considerar a unas personas jurídicas como un grupo de empresas son:

- 1) Que exista relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- 2) Cuando las juntas administradores estuvieren conformados significativamente por las misma personas.
- 3) Cuando utilizaren una denominación, marca o emblema.
- 4) Cuando desarrollen actividades que evidencien su integración.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-

Son aquellas que tienen por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

REQUISITOS.-

En primer lugar debe solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo y dedicarse exclusivamente a la colocación temporal de trabajadores. Disponer de estructura organizativa y capacidad financiera que le permita cumplir con sus obligaciones patronales. Incluir en su denominación “empresa de trabajo temporal”. Otorgar fianza o constituir depósito a favor del Ministerio del Trabajo, por una cantidad equivalente a 12 salarios mínimos por cada trabajador.

OBLIGACIONES.-

Estas empresas tendrán las obligaciones derivadas de la ley del trabajo y el reglamento del mismo.

CONTRATO.-

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa beneficiaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en beneficio y bajo control del patrono contratante. Debe celebrarse el contrato por escrito y la duración no podrá exceder de noventa (90) días.

SUPUESTOS DE PROCEDENCIA.-

El R.L.O.T indica tres causas:

- a. La realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta.
- b. Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no exceda de tres meses.
- c. Sustituir a trabajadores en suspensión de su relación de trabajo.