



RELACIONES LABORALES ENCUBIERTAS EN VENEZUELA

Antonio Romero Milano

Profesor del Decanato de Administración y Contaduría UCLA
armilano54@hotmail.com

Este ensayo propone una reflexión en torno al status actual y perspectivas de las relaciones laborales en Venezuela. En el entendido que se asiste en todo el planeta a procesos de cambios intensivos en todos los órdenes, se ha generalizado la idea de que los mismos tienen profundos efectos en lo que al trabajo humano se refiere. En consecuencia, se esgrime que la clásica subordinación en el trabajo, será suplantada por otros modelos de contratos liberales. De los modos de articularse en el presente los principales actores de las relaciones laborales en el país, dependerá del futuro que éstas tomen. Sobre esta observación podrían prefigurarse distintos escenarios para las relaciones laborales del país. Un modelo alternativo de las relaciones laborales sustentado en contratos civiles-mercantiles, tal vez adquiriría cierta autonomía en el futuro; modelo éste que también puede cohabitar con el clásico contrato de trabajo de tiempo indefinido. Pero debe advertirse que, tales escenarios estarán sujetos, a las acciones u omisiones que se generen desde los tres actores fundamentales de las relaciones laborales en el país; a saber: empleadores, trabajadores y Estado. Para el trabajo de campo se tomó una muestra al azar de 104 trabajadores de las ciudades de Caracas, Valencia y Barquisimeto, que se encontraban bajo figuras contractuales atípicas. Se concluye con unas reflexiones generales acerca de las tareas urgentes planteadas en el país sobre el tópico de las relaciones de trabajo.

Recibido: 26-07-07
Aceptado: 29-05-08

INTRODUCCIÓN

Frente al modelo de trabajo para toda la vida o sin término visible, cunde el empleo de recambio continuo, para el cual se prepara en los estudios y se dispone la actitud nómada de cada uno. La vieja ocupación estable permitía una adhesión a la empresa, contribuía a establecer relaciones de lealtad o confianza, promovía los compañeros y el uso de una vida. Ahora ni el oficio ni los habitantes se condensan en la memoria para reproducirse como insignias sentimentales donde afianzarse. (Vicente Verdú. EL PAÍS. 24-02-2000. núm. 1392. Madrid, España).

En las últimas tres décadas notables han sido los cambios operados en el mundo del trabajo. Obviamente que Venezuela no escapa de los impactos de todo orden que ha provocado la globalización. En este marco internacional, el país a partir del año 1999 comienza a transitar una ruta político-económica que difiere sustancialmente, a la trazada por los sectores que mantuvieron un liderazgo importante durante la llamada democracia representativa. Es en este escenario particular en donde tiene lugar la investigación llevada a cabo, y en donde la fórmula clásica del contrato de por vida pareciera comenzar a dar signos de agotamiento. Frente al trabajo tutelado y subordinado, el de la convención colectiva, se apela a la individualización de la contratación por formas paralegales que se acercan a derecho civil-mercantil y, que a su vez, se alejan del conocido Derecho del Trabajo. A lo interno de las empresas y organizaciones, el manejo y dirección del factor humano, se ha caracterizado por la combinación de tradicionales formas de contratación y con el uso de técnicas flexibilizadoras y desreguladoras. Sobre estas últimas nos vamos a concentrar en este artículo. En lo concreto nos referiremos a la figura del fraude laboral o relaciones laborales encubiertas. Un primer punto estará referido al tratamiento teórico, de lo que en grandes rasgos se ha conocido, en el marco de la globalización de la economía, como la crisis del trabajo. Como segundo aspecto nos detendremos a reflexionar sobre las premisas jurídico-formales, que están implícitas en la clásica subordinación del trabajo. En tal sentido, presentaremos como fórmula de contratación antagónica a la anterior, el denominado fraude laboral, fraude de ley (1) o relaciones laborales encubiertas. El tercer elemento a tratar, hace mención al trabajo de campo realizado en el año 2001 y que tuvo como informantes a un total de 104 trabajadores del sector de servicios, de las ciudades de Caracas, Valencia, y Barquisimeto respectivamente. Sobre el particular se incluyen los datos más relevantes de un conjunto de 33 ítems que contiene el documento original. Cerramos la presentación con unas reflexiones que apuntan al futuro de las relaciones laborales en el país retomando lo que constituyó la tesis central, esto es: el futuro del trabajo, en lo que al país se refiere, prefigura dos vertientes. 1) Preeminencia de la empresa sobre el trabajador bajo formas de contratos simulados y; 2) convivencia de figuras atípicas de simulación con formas tradicionales de contratos laborales, producto de la resistencia que puedan ejercer sobre el particular los sindicatos nacionales. En ambos escenarios, la actuación u omisión del Estado será determinante; bien sea creando nuevos marcos regulatorios que restablezcan la necesaria articulación entre empleadores y trabajadores, o, confiriéndole a las partes la discrecionalidad del destino de las relaciones laborales en el país.

¿CRISIS DEL TRABAJO O ESCASEZ EN EL EMPLEO?

A los entusiastas teóricos del neoliberalismo en los últimos años los embriagó, el famoso texto de Francis Fukuyama “El fin de la historia” (1992). Pero más se deleitaron repitiendo los pronósticos de Jeremy Rifkin de su obra el “Fin del trabajo” (1996). Como un credo religioso se asumió el advenimiento de un nuevo tiempo en donde la tecnología lo diría todo y en donde no había cabida para el trabajo humano. Abrumados por el discurso globalizador (2), muchos de estos profetas se dedicaron a denigrar de las leyes laborales, argumentando que estas no encajaban dentro de las dinámicas de la competitividad y dimensión que adquirirían las empresas frente a una nueva división técnica internacional del trabajo. Había que flexibilizar la relación Capital - Trabajo, insistían los defensores del libre mercado. El mundo del futuro sería el de empresas y organizaciones sin trabajadores, en donde la tecnología tendría el dominio absoluto y, por tanto, era necesario reinventar la relación laboral. Todo era cuestión de acudir al mercado de trabajo sin las pesadas leyes que hacían insostenibles las nóminas de pagos y sus consecuentes beneficios socio-económicos. Desde ésta perspectiva, el clásico contrato de trabajo, del trabajo tutelado y protegido no tenían razón de ser y en consecuencia, había que ensayar con fórmulas como el medio tiempo, el pago por jornada, el empleo temporal, la contratación a distancia o el contrato oral. Es decir, la eliminación del contrato colectivo en beneficio de la relación contractual individual. Desde éste ángulo, prevalencia de la relación civil mercantil, en donde el trabajador aparece como un prestador de servicio, en otros términos, como un “empresario” más.

Con otras tonalidades el tema del fin del trabajo también fue asumido por connotados aca-

démicos. En el año 1976 T.B. Bottomore publicó un texto el cual lleva por título, “La sociología como crítica social”, y en donde éste llama la atención, acerca de los signos que estaban adquiriendo los modelos capitalista y socialistas en la década de los años 70, en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores de tales modelos societarios. Advertía el autor que, a pesar de los avances tecnológicos alcanzados por ambos modelos económicos, todavía no se habían materializado las llamadas promesas históricas, como por ejemplo, el pleno empleo. Al contrario, el desempleo de estos modelos estaba conduciendo a empobrecimiento de la llamada clase obrera. El factor tecnológico se desarrollaba a toda velocidad y el capital adquiría mayor dominio sobre el trabajo. Esta idea la refuerza Bottomore, apoyándose en una expresión de Alain Touraine, cuando éste describía el rol de la tecnología para la década en cuestión.

“Un nuevo tipo de sociedad se está formando ahora. Estas nuevas sociedades pueden ser denominadas postindustriales para acentuar lo diferentes que son de las sociedades que las precedieron... También se las puede llamar tecnológicas a causas del poder que las domina. O se las puede llamar sociedades programadas para definirla de acuerdo con la naturaleza de sus métodos de producción y organización social (1976:97)”.

Vinieron entonces los años 80 y comenzó a hablarse de un nuevo tiempo productivo a escala planetaria. El discurso ideológico del capital se orientó a legitimar en la flexibilidad y la desregulación, como instrumentos técnicos indispensables para afrontar la productividad y la competencia internacional de los mercados. En esta nueva cruzada mundial se dio inicio a una regre-

sión en materia de derechos laborales, situación ésta de la que no pudo desentenderse la sociedad latinoamericana. A las premisas históricas del pleno empleo, el empleo de por vida o la seguridad social se le agregan otros paradigmas como el “fin del trabajo” o la “crisis del trabajo”. De estos exponentes vale mencionar la reflexión de Claus Offe en su obra, “La sociedad del trabajo” (1992) sobre el particular. Este autor subraya,

“... en relación al hipotético fin del trabajo, que se trata más de una crisis a lo interno de los sistemas de regulación social... Lo que ocurre en el mundo del trabajo no es una crisis económica, sino que la misma se manifiesta en el orden de la civilización. Se trata de una ruptura, producto de una nueva fase histórica, como sería la presencia de tendencias postmodernas, las cuales ponen en entredicho el rol de las instituciones, las normas, los valores, acompañadas de una fuerte tendencia hacia la digresión social. Esta discreción abarca el papel del trabajo como elemento articulador de la vida humana. Es la pérdida del rol del proletariado como sujeto histórico” (citado en Romero, 2004:69).

Importante es mencionar que anterior a las reflexiones de Claus Offe, André Gorz se había expresado sobre el tema en otra dirección. En su obra “Adiós al proletariado. Mas allá del socialismo (1982), Gorz se refería a cierto desfase histórico que venía suscitándose en el hecho del trabajo, en tanto eje de la centralidad en la sociedad capitalista. Sobre el tema este autor razonaba:

“Estamos llegando, pues, al fin de una época: aquella en que el trabajo humano era fuente de toda riqueza. La

tercera revolución industrial cuya gestación ha durado veinticinco años, ha comenzado. Y promete o amenaza, según el punto de vista que se adopte extenderse a ciertas esferas, como la enseñanza y la medicina, que hasta hoy, no han sido afectadas por la industrialización. Rompe, además, el vínculo entre el crecimiento de la producción y del empleo, y pone n entredicho uno de los dogmas de la economía política Keynesiana: el que afirma que la reactivación de la inversión reduce el paro” (Gorz, 1982:144).

Podemos encontrarnos con enfoques que señalan que en la actual coyuntura mundial –globalización– el tema del trabajo se encuentra desencajado. De esta manera expresan su opinión:

“El trabajo, según las pautas que le fijará la revolución industrial, a saber: una actividad asalariada ejercida a tiempo pleno de manera continua durante varios decenios, hoy no parece constituir en los hechos... el tiempo dominante” (Calvez, 1999:11).

Dominique Meda, en su libro, “El trabajo. Un valor en peligro de extinción”, (1998), exhorta a un nuevo ejercicio teórico-conceptual que desmitifique todo cuanto de ideológico está presente en la noción del trabajo. El trabajo estuvo, sostiene esta autora francesa, durante décadas alimentado de una visión utópica. De esta forma expone su visión sobre el trabajo”:

“El trabajo está, de hecho, cargado de todas las energías utópicas que se le han atribuido a lo largo de estos dos

últimos siglos; el trabajo está “encantado” en el sentido de que se ejerce sobre nosotros una fascinación de las normas prisioneras. Lo que se impone ahora es romper el hechizo y desencantar el trabajo” (Meda, 1998:231).

Abundan diversas opiniones en torno a ese mundo del futuro, dominado por máquinas y complejas tecnologías que serían los actores fundamentales del proceso productivo. En esta corriente de pensamiento se pueden identificar posiciones que con un marcado acento apocalíptico sentencian el “fin del trabajo” como el resultado indiscutible de una incontrolable fuerza de las variables tecnológicas. En esta onda de pensamiento se puede identificar la obra de Viviane Forrester, “El horror económico” (2000). En su opinión, el problema fundamental del trabajo humano en una economía globalizada, es su absoluto alejamiento de las pautas que imponen la velocidad de las transformaciones e innovaciones tecnológicas. Dicho en otros términos:

“El mundo que se instala bajo el signo de la cibernética, la automatización y las tecnologías revolucionarias, y que desde ahora ejerce el poder, parece zafarse, parapetarse en zonas herméticas, casi esotéricas. Ha dejado de ser sincrónico con nosotros. Y desde luego, no tiene vínculos reales con el “mundo del trabajo” que ha dejado de serle útil y que, cuando alcanza a dislumbrarlo, le parece un parásito irritante caracterizado por su presencia molesta, sus desastres embarazosos, su obstinación irracional en querer existir. Su escasa utilidad, su débil resistencia, su carácter benigno”. (Forrester, 2000:29).

Lo que parece estar ocurriendo en el presente tiempo histórico, es un cambio en todos los

órdenes respecto al trabajo humano. Puede hablarse de una diversidad mayor, aún en un espacio – temporal que pareciera homogenizar el sentido del trabajo, lo cierto es que en los planos locales, cada grupo social se incorpora a una estructura productiva manteniendo sus especificidades históricas o socio-culturales. En esta visión que contrasta con las tesis pesimistas acerca del fin del trabajo, se inscribe la obra de Martín Hopenhayn, “Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto”, (2001), cuando advierte lo siguiente:

“La revolución tecnológica cambia el perfil del trabajo, pero no lo hace de manera uniforme, ni necesariamente lo libera... el impacto tecnológico ha tendido hasta ahora a agudizar y a polarizar diferencias sociales y, culturales, así como a generar agudos problemas de desempleo, suscitando reacciones simultáneas de adhesión y de rechazo... Nunca como ahora fue tan heterogénea la capacidad productividad del trabajo, su abanico de motivaciones, sus formas de gratificación y de frustración”. (Hopenhayn, 2001:209).

Pero en la práctica, lo que ha ocurrido no es precisamente al desvanecimiento del trabajo humano, sino el incremento del desempleo a escala planetaria. La organización Internacional del Trabajo, OIT, habla de la existencia de 185 millones de desempleados en todo el mundo para el año 2005. Lo que sí ha cambiado, es la configuración de los asalariados y, que podría estar dando lugar, a nuevas o viejas formas de relaciones laborales, pero sostenidas sobre la base del insustituible trabajo humano (3). Como lo advierte Ricardo Antunes:

“Se puede decir... que hay un proceso contradictorio que, que de una parte,

reduce el proletariado industrial fabril, de otra, aumenta el subproletariado, el trabajo precario y el asalariamiento en el sector servicio. Incorpora el trabajo femenino y excluye a los más jóvenes y viejos. Hay por lo tanto un proceso de mayor heterogenización y complejización de la clase trabajadora” (Antunes, 1996:35).

Las tesis apocalípticas en torno al futuro del trabajo nunca han admitido que es precisamente, por sus políticas de ajuste estructural, las que originaron el incremento del desempleo en todo el mundo. Como una suerte de chantaje político e ideológico, se hizo creer que no habían más opciones para los trabajadores que abandonar la totalidad de sus derechos adquiridos, y asumir fórmulas contractuales al margen de lo establecido legalmente. De allí la insistencia en estimular la flexibilización y desregulación de toda relación laboral. Es obvio que ante el pánico que produce el desempleo, cualquier oferta es suficiente como para evitar la pobreza y sus penosas consecuencias. No hay tal crisis de trabajo humano, lo que se observa es un alarmante decrecimiento de la capacidad empleadora (4). La clave está en el empleo, pero sobre todo, en el empleo protegido socialmente. La consigna del pleno empleo es hoy un espejismo. Lo que se observa en el capitalismo del presente es una suerte de resignación. Hoy se habla de desocupación tolerable, de tasas de desempleo normales, de desempleo asimilable. Vale en este caso la observación que sobre el particular expone José Nun:

El problema central es, desde luego, la falta de trabajo remunerado; y resulta por demás significativo que, en la década del 50, se considerase como pleno empleo una tasa de desocupa-

ción de hasta el 3%; que en la década del 60 se subiera la cota al 4%, que en la década del 80 se la hiciese oscilar, como mínimo, entre el 5 y 5,5% y que en la actualidad se juzgue más aceptable un piso del 6 ó 7%” (Jur, 1999:986).

En fin, no tiene sustento teórico ni histórico, la tan anunciada pulverización del trabajo humano. La expulsión de mano de obra, a consecuencia de todos los avances e innovaciones tecnológicas, no son suficientes indicadores de que el trabajo humano haya perdido sentido y utilidad para la vida en sociedad (Romero, 2004) (5). La utopía empresarial de la “fábrica total” sin obreros, gobernada únicamente por máquinas (Ortega y Poveda, 2001: 204) es más que todo una postura ideológica del capital ante el reclamo tradicional de la acción sindical por la creación de nuevos empleos. (Idem). Pero ante indiscutible evidencia, un grupo de industriales, organizaciones y Estados, han venido postulando diversas prácticas como para afrontar el drama del desempleo, que han terminado materializándose en elocuentes fraudes legales. Veamos en qué consiste éste.

¿CUANDO EL OBRERO SE DISFRAZA DE EMPRESARIO?

El acto mediante el cual un empresario o patrono, sea este privado o público –el Estado–, incurre en lo que se conoce como fraude laboral (6) y, que el mismo adquiere la forma de relaciones laborales encubiertas, sin ningún tipo de apego al clásico e histórico contrato de trabajo; constituye una de las alteraciones más notorias de los últimos tiempos en el mundo del trabajo. Este hecho puede corroborarse tanto en Europa como América Latina (7). Venezuela, por supuesto, no escapa de esta práctica. A la argumentación de los neoliberales expuesta en el punto anterior, la

acompañó, es decir, el “fin del trabajo”; la idea de que estábamos en presencia de la huída del Derecho del Trabajo o de un Derecho del Trabajo desencajado de los nuevos tiempos globalizados. Frente a nuevos paradigmas, resulta urgente la creación de otros marcos regulatorios como para atender las relaciones presentes y futuras que en el escenario del proceso productivo y de servicios deberán establecer empleadores y trabajadores. El razonamiento neoliberal es concluyente: este Derecho del Trabajo, protector y de férrea intervención estatal, no se adecua a la época globalizadora. Flexibilizar y desregular la relación laboral, es un imperativo. La salida idónea: transformar al trabajador en “empresario”. ¿En qué consiste una relación laboral encubierta? La OIT la define de esta manera:

“Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje, mediante una figura jurídica, o una forma distinta, en la cual, el trabajador gozará de menos protección. Una relación de trabajo encubierta puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de la responsabilidad que debería asumir ante su personal” (OIT, 2003:27).

Una relación laboral encubierta se materializa, cuando los patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que le acarrea la legisla-

ción del trabajo y la seguridad social, para lo cual occultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores, bajo el disfraz de una vinculación jurídica de otra naturaleza, generalmente civil o mercantil. (Hernández y Richter, 2002). Bajo la figura de un contrato civil o mercantil se pretende conferirle al trabajador un status que no tiene, es decir, la de empresario prestador de un servicio. Como bien se ha señalado en el campo de los abogados laboristas: el trabajador no tiene capital, solo dispone de su cerebro y sus brazos; por lo tanto, no puede atribuírsele otro rostro y personalidad que no sea la de un asalariado dependiente o subordinado.

Sobre este último aspecto debe mencionarse que en el Derecho del Trabajo se establece un principio que clarifica la diferencia objetiva existente entre el patrono y el trabajador. En el plano de lo real una relación de trabajo no se conceptualiza por las formas que ésta pueda adquirir. Se tipifica la relación de trabajo a la luz de hechos concretos. Este principio se denomina como el de “primacía de la realidad” y significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Pla, 1978: 43). De igual forma existe la figura de la subordinación, como otro camino legal que permite certificar la existencia de una relación de trabajo. Frente a las dudas que puedan surgir en contratos de naturaleza civil mercantil y, en donde se presume que existe un encubrimiento de la relación laboral, la Ley Orgánica del Trabajo, LOT, de Venezuela resulta esclarecedora. Los artículos 65, 66 y 67 refieren a tres elementos básicos probatorios de toda relación de trabajo, esto es: **prestación de servicio, subordinación y remuneración**. Cualquiera sea la modalidad de contratación, aún no existiendo documento por escrito, si se comprue-

ba la presencia de un servicio, de una jerarquía que ejerce la disciplina –patrono– y un salario que se recibe; entonces se estará frente a una típica relación de trabajo. En el siguiente punto graficaremos este aspecto con datos provenientes del proceso de investigación llevado a cabo.

DATOS RELEVANTES

En el intento de poder ofrecer una imagen general, del caso de un conjunto de trabajadores del sector servicios que fungieron como de informantes calificados, dentro del proceso de investigación llevado a cabo, debemos en principio señalar que en términos de oficios estos quedaron agrupados de la manera siguiente: Transportistas, azafatas, pilotos, peluqueros, médicos, corredores de seguro, albañiles, constructores, promotores de radio, personal de atención al público, vendedores e instructores. “En relación al lugar de trabajo de estas personas se tiene que pertenecen a empresas y establecimientos tales como: líneas aéreas, clínicas privadas, franquicias, transporte pesado, empresas de taxis independientes, aseguradoras, farmacias, peluquerías, perfumerías, estaciones de radio, constructoras, subcontratistas de CANTV, etc.” (Romero, 2004:30) (8).

Hecha esta acotación comenzamos por señalar que la variable ingreso constituye la razón fundamental que anima a estos trabajadores, como para aceptar un tipo de empleo en donde, presumiblemente, se presenta un fraude laboral. Esto pareciera obvio en un país en donde la precarización del salario ha sido una constante en los últimos años. De los resultados obtenidos por ciudades se observa una heterogeneidad en las respuestas, pero todas en sus casillas específicas, arrojan tendencias nada despreciables sobre el tema. Repetimos, la variable ingreso ocupa un lugar preponderante, cuando estamos en presencia de un mercado laboral de poca oferta. El cuadro N° 1 ilustra en buena medida esta circunstancia:

Cuadro 1						
Total de trabajadores según sus razones para trabajar						
Ciudad	Ingresos > al sueldo mínimo (%)	Permite otros Ingresos (%)	Iniciar Negocio Propio (%)	Disponer de Tiempo libre (%)	No hay otra Opción (%)	Otras (%)
Caracas	32,8	16,15	21,1	5,55	24,45	-
Valencia	32,5	5	-	17,5	45	2,5
Barquisimeto	8	14,5	3,15	9,15	52,75	16,5

Muestra de lo que anteriormente se señala, en cuanto a las restricciones del mercado laboral en Venezuela, es cuando se observa la estabilidad en el empleo. En el entendido de estar frente a contrataciones un tanto atípicas, nos encontramos, a excepción del caso de la ciudad de Valencia, con personas que están en una constante rotación laboral, situación característica de las políticas puestas en ejecución en muchos países latinoamericanos y conocidas como de flexibilidad en el empleo. La estabilidad en el empleo se ha convertido para muchos trabajadores en una ficción. Al

restringirse la oferta de empleo, la realidad objetiva se impone, y cualquier puesto de trabajo es bienvenido. Pareciera que la modalidad en el contrato de trabajo tiende a orientarse hacia tareas puntuales y de corta duración. El empleo de por vida ya no es el denominador común del mercado laboral. En el siguiente cuadro podemos constatar esta realidad (9).

Ciudad	Personal Fijo (%)	Tiempo Definido (%)	A destajo, por tareas, por producto (%)
Caracas	8,9	34,45	56,7
Valencia	47,5	22,5	30
Barquisimeto	15,4	47,9	36,75

Ahora bien de la naturaleza del contrato de trabajo suscrito, se deducen buena parte de sus beneficios y condiciones. Uno de los aspectos que más llama la atención, en materia laboral en el presente tiempo, es lo relativo a la violación sistemática por parte de un grupo de empleadores en cuanto a la duración de la jornada de trabajo. En ciertos casos se apela constantemente a la media jornada, en otros, se abusa de la jornada oficial de las 8 horas diarias. Respecto a la situación de las personas entrevistadas se observa un uso intensivo de la mano de obra. Estos datos revelan la precarización de las condiciones de trabajo, situación ésta que se agrava, entre otras razones, por la ausencia de inspección de las autoridades oficiales en lo que respecta al sector de los servicios. La no presencia en la mayoría de estos establecimientos de la acción sindical, hace cada vez más vulnerable a estos trabajadores ante los atropellos patronales.

Ciudad	>de 15 (%)	>de 30 (%)	>de 40 (%)
Caracas	27,25	25	50
Valencia	15	20	65
Barquisimeto	11,4	50,15	38,5

Al estar muchos de estos trabajadores bajo la fórmula de contrataciones civiles mercantiles, se hace más compleja y difícil el cumplimiento de las normas mínimas que el estatuto laboral contempla. En algunos casos no disponen siquiera de la copia del contrato suscrito, siendo ésta una obligación que la ley exige al empleador. Incluso, si el contrato es de naturaleza civil mercantil, mayor es el derecho entre las partes de poseer sus respectivos originales o copias. En el extremo se tiene, como muestra elocuente de flexibilidad laboral en este tipo de empresas el denominado contrato oral. Ésta última versión coloca al trabajador, aún en el supuesto de que se le haya cautivado con la idea de ser un “empresario”; en la difícil circunstancia de probar en un futuro ante un tribunal su condición de asalariado y de subordinado. Veamos cómo se manifiesta esta situación por ciudades.

Ciudad	Por escrito registrado (%)	Por escrito no registrado (%)	Oral (%)
Caracas	21,7	50,55	27,75
Valencia	55	35	10
Barquisimeto	52,15	31,65	16,25

Esta debilidad jurídica de muchos de estos trabajadores, independientemente, de que algunos se perciban como auténticos “empresarios”, también se ve reflejada cuando se les pregunta acerca de si disfrutaban de algunos beneficios sociolaborales. Son muy pocos los que tienen alcance al Seguro Social Obligatorio. Tampoco disfrutaban de la Ley de Política Habitacional. Una minoría señala que en su contrato se contempla el caso de las vacaciones. La indefensión social es la norma en este tipo de empleos. El argumento que utilizan algunos de los entrevistados para señalar el no disfrute de algunos beneficios, apunta a que ellos reciben un ingreso suficiente, como para costear cualquier contingencia. Este es uno de los elementos clave que cautivan en estos contratos atípicos o al margen de la Ley: El énfasis de un respetable ingreso y la sólida creencia de convertirse en un “empresario”, sabiendo o no que le están conculcando sus más elementales derechos como trabajador, le hace ver de que no requiere de tales beneficios socioeconómicos. El trabajador que acepta este tipo de contrato civil mercantil, interioriza la idea de que en el futuro él podrá independizarse y consagrarse como un empresario exitoso. El drama aparece cuando cesa la relación contractual. Cuando intenta que se le indemnice. El Cuadro N° 5 nos refiere a las opciones que este trabajador tendrá a su alcance.

Cuadro 5 Total de trabajadores y sus posibles respuestas ante eventuales conflictos				
Ciudad	Solicitar pago por indemnización (%)	Acudir a los tribunales (%)	Buscar Ayuda Legal (%)	Llegar a un Acuerdo (%)
Caracas	2,8	0	9,45	87,8
Valencia	10	5	32,5	59
Barquisimeto	4	2	38,75	55,25

Cualquiera sean los motivos como para dar por culminada la relación contractual –pensando que se tratase de una vinculación civil mercantil– o bajo la premisa de la estricta subordinación laboral, el caso es que el trabajador en este trance, se presenta como un individuo desvalido. Tiene pocas opciones. El podría hacer uso del principio de la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, respecto a sus prestaciones, sin embargo, descarta ese privilegio. Pensar en querellarse no lo ve como muy factible. Ya sabemos del desprestigio de la administración de justicia en el país y de lo costoso que puede resultar para un trabajador un servicio de un profesional del derecho en situaciones de esta índole. Por estar consciente de sus flaquezas, opta por la salida más expedita: Llegar a un acuerdo con el patrono. Tal vez la compensación recibida no sea la que legalmente le corresponda, pero es el único camino que tiene frente al poder económico que generalmente impone condiciones. Ese es uno de los resultados de mayor notoriedad cuando la relación laboral ha sido pactada desde sus inicios al margen de la ley. Ese es el rostro oculto que encierran las relaciones laborales encubiertas. Vale en consecuencia retomar la idea central de éste artículo: ¿Sobrevivirá el contrato de trabajo tutelado frente al modelo de relaciones laborales encubiertas? Ese es uno de los mayores dilemas del mundo del trabajo en Venezuela.

COMENTARIOS DE CIERRE

Los cambios operados en el mundo del trabajo, obviamente, que tienen su traducción específica en el contexto venezolano. El país no escapa de los fenómenos del desempleo, sub-empleo e informalidad. La articulación entre capital – trabajo adquiere nuevos matices, en donde la flexibilidad y la desregulación, erosionan el conjunto de los derechos adquiridos. El pánico que supone estar cesante, es un estimulante para que viejas y nuevas formas de trabajo terminen por imponerse, violentando todo el estamento legal. En este escenario la inspección del Estado no es del todo eficiente, a lo que se agrega la omisión de cierta dirigencia sindical. Los trabajadores del sector de los servicios se encuentran en el limbo, de allí que muchos de ellos se vean obligados a pactar en condiciones de desigualdad. Conscientes o no de que les están conculcando sus más elementales derechos, no tienen otra opción que aceptar condiciones laborales al margen de la ley. El contrato de trabajo clásico, tutelado y protegido da paso a fórmulas donde prevalece la inestabilidad. “Un aspecto que debemos analizar con detenimiento es la percepción que algunas personas tienen frente a este tipo de contratos de trabajo. Es probable que, en determinadas circunstancias un ingreso superior al salario mínimo resulte más atractivo, aún en condiciones de nula cobertura social (salario social: INCE, SSO, LPH, Vacaciones, Bono alimentario, etc). Algo poco estudiado en estos tiempos son los proyectos de vida particular que, hipotéticamente algunos trabajadores creen estar asumiendo cuando se involucran en empleos como los que hemos descrito en esta investigación. Este es un terreno en donde la privacidad tiene un dominio único. Es factible que alguien llegue a pensar que, en un empleo de esta naturaleza, se puede obtener el status de un empleado y de alcanzar mejoras en sus condiciones de vida. La cuestión en

determinados momentos, no reside en la racionalidad que se tiene como investigador frente a un hecho como lo es el fraude laboral, sino en entender, muy a pesar de nuestros juicios de valor, que se pueden tener como válidas cuando se está empleando bajo esa figura civil-mercantil”. (Romero, 197:2004). La idea de un salario digno, de un empleo estable, de derecho de asociación y de celebrar un contrato colectivo, según las recomendaciones de la OIT para estos tiempos, parecieran esfumarse frente al avance de las relaciones laborales encubiertas. Un tema para el debate académico en sus distintas variantes, se nos presenta como excusa válida para enfrentar el futuro. La sociedad venezolana y, junto a ella todas las disciplinas del quehacer científico, su liderazgo político y, obviamente desde el seno del movimiento e los trabajadores, deberán reflexionar ante hipotéticos escenarios como el siguiente: un contrato clásico de trabajo, cohabitando con fórmulas atípicas de relaciones laborales de franca inclinación civil-mercantil. Este es el mayor desafío que tiene Venezuela en el presente respecto a las relaciones laborales: Resguardar el trabajo en tanto derecho humano o dejar que la discrecionalidad de algunos empleadores se imponga definitivamente ©

NOTAS

- (1) Este artículo es una síntesis de la Tesis Doctoral “Relaciones laborales encubiertas en Venezuela. Presente y futuro desde una perspectiva sociológica. Universidad de Carabobo. Doctorado en Ciencias sociales, mención: Estudios del trabajo. 2004.
- (2) Dada la existencia de una extensa lista de elaboraciones conceptuales e ideológicas en torno a la globalización, resultaría conveniente, abreviar, en la medida de lo posible, de lo que distingue, en líneas generales a este proceso, como un largo ciclo histórico que se inicia con los viajes del descubrimiento de América y la

- conquista). SELA, 2000: 1). Podría decirse en consecuencia que la globalización es una realidad social, económica política y cultural que se mueve en el ámbito transnacional. "No siempre anula lo que pre-existe, pero en general modifica su lugar y significado. El globalismo transforma las condiciones y las posibilidades de espacio y tiempo que se habían constituido y codificado sobre la base del parámetro neohistórico y mental representado por el nacionalismo. Bajo su influjo, cosas, personas o ideas se desterritorializan y reterritorializan en otros lugares y duraciones" (Ianni, 1999:95) Sobre este último asunto conviene mencionar que el proceso de globalización ha redimensionado a escala planetaria el fenómeno de los flujos migratorios. "El total de personas migrantes en todo el mundo sobrepasa hoy los 120 millones frente a los 75 millones de 1965- y sigue creciendo... La posibilidad de encontrar buenos empleos y obtener una remuneración mucho mayor es el principal motivo que hace migrar hoy a las personas". (TRABAJO, 2000:4).
- (3) "los datos de a OIT a nivel mundial muestran que hacia 1995 la Población Económicamente Activa (PEA) asalariada con respecto a la PEA total en América latina se mantiene arriba del 50% (excepto en Guatemala); en América del Norte (Estados Unidos y Canadá) está por encima del 75%, lo mismo en Asia; y aunque en Europa ha disminuido, este decremento no es tan elevado y las tasas siguen siendo muy altas en general. Es decir, fuera de países del Tercer Mundo en los que el trabajo asalariado, en los demás países, no hay bases para pensar que en el futuro el trabajo asalariado será marginal". (De la Garza T., 2000:760).
- (4) "Si puede hablarse de crisis del trabajo en América Latina, ésta no podría atribuirse a al ausencia de trabajo asalariado, ni de empleo industrial, ni a un crecimiento explosivo de los trabajadores técnicos y administrativos. En todo caso, la crisis puede tener que ver primero con el desempleo que creció en la mayoría de de los países, con la disminución de los salarios reales en la mayoría de América Latina y sobre todo por el crecimiento de la economía no estructurada en todos los países sin excepción entre 1990 y 1996". (De la Garza T., 2001:28).
- (5) En tal sentido podría señalarse que a pesar de la disminución de los horarios y del aumento de la intensidad del trabajo y de la extensión que ha tenido lugar en algunas sociedades "...el trabajo sigue siendo parte orgánica de la vida cotidiana, sin él no es posible mantenerse con vida, mientras que las otras actividades cotidianas se ordenan fundamentalmente sobre su base". (Heller, 1998: 123). Las tesis que sostienen el "fin del trabajo" o el "futuro en la sociedad postindustrial", representan discursos ideológicos que únicamente hacen énfasis en los aspectos tecnológicos o cognitivo-instrumentales. El "fin del trabajo" supondría nada menos que el fin de la humanidad. Véase la tesis doctoral "La transformación del concepto de trabajo en la teoría social. "La aportación de las tradiciones marxistas". José Antonio Noguera. 1998. Universitat Autònoma de Barcelona. Jose.noguera@uab.es
- (6) Fraude de Ley: Etimológicamente significa (Del latín: Graus, fraudes, a su vez del griego pherao, arrebatar), engaño, inexactitud consiente, abuso de confianza, que irroga o prepara un daño, por lo común de orden material. Es siempre manifestación de un quid que contradice el regular desenvolvimiento de la vida jurídica, sea de relaciones de sujeto a sujeto, sea frente a la norma objetivamente considerada. No es una trasgresión franca y abierta sino que supone el empleo de medios indirectos, ardidés, falación, que produzcan una apariencia engañosa (María Cristina Marcos y José María Casa. XXVas jornadas de derecho laboral. 11, 12, 13 de Noviembre de 1999. Mar de Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina. <http://www.eft.com.ar/DEFAULT.HTM>
- (7) Ejemplos de fraude laboral o de relaciones laborales encubiertas se pueden encontrar en Marruecos, Perú, Bulgaria, Costa Rica, Uruguay, Argentina, Brasil, Camerún, República Checa, Chile, Estados Unidos, Japón, Panamá. Véase "El ámbito de la relación de trabajo". Organización Internacional del trabajo, OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. 91º Reunión 2003. Ginebra. En Venezuela un caso emblemático de fraude laboral lo tenemos en la Distribuidora Polar, S.A. DIPOSA. (Tribunal Supremo de Justicia, TSJ. 16-03-00).
- (8) A los efectos de aclarar el uso del término servicios y de la decisión de tomar como informantes calificados a las personas que se desempeñaban en el tipo de empresas y estableci-

mientos arriba antes mencionados, nos permitimos transcribir el criterio de selección empleada en nuestra investigación. Inicialmente"... se partió de la premisa de trabajar conceptualmente con la categoría de oficios, aún a sabiendas de que estábamos abordando un sector de la economía como lo son los servicios (Sector Terciario). Nos resultaba de menos complicación teórica la categoría de oficios dado el carácter heterogeneo y de las divergencias conceptuales que existen en torno al llamado Sector Terciario o de Servicios. El primer problema que surge ante el estudio del Sector Servicios es su adecuada conceptualización. Como señala Offe, por lo general se trata de un anti concepto o una categoría residual en la que aparecen todos aquellos trabajos que no pueden asignarse inequívocamente al "Sector Primario" (de extracción) o al "Secundario" (productivo) pero que, en todo caso, son trabajos") en el sentido del trabajo conceptual realizado con fines lucrativos" (Finkel, 1996:414).

- (9) Para orientar al lector, vamos a transcribir de nuevo del documento original (tesis doctoral), el criterio utilizado en la selección de tipo de informantes y, a la presunción que se tenía, de estar ante trabajadores involucrados en relaciones laborales encubiertas. En tal sentido"... surgió la interrogante de cómo se podía acceder a unos sujetos que precisamente no deambulan abiertamente en los espacios de la realidad. Se conoce de su existencia pero es poco factible que algunos de ellos manifieste su condición objetiva de trabajador encubierto. Salen a la luz pública, únicamente cuando interponen una querrela jurídica frente a su empleador. Es decir, este tipo de trabajadores salen del anonimato cuando acuden a los tribunales. Por reconocimiento empírico se sabe de esta situación desde la década de los años 60, en el caso venezolano, gracias a la jurisprudencia creada alrededor de situaciones en donde se pedía el reconocimiento de la condición de trabajadores subordinados. De reciente data y el más notorio en Venezuela fue el caso de los transportistas de la empresa Polar. En virtud de esta limitante se decidió construir una muestra, partiendo de los ensayos que venían realizando algunas líneas aéreas con sus pilotos y azafatas a través de la celebración de contratos de servicios. El trabajo de campo en ese sentido resultó arduo por cuanto fue necesario el esta-

blecer comunicación con un grupo de trabajadores que presumió se encontraban bajo la figura de contratos simulados. Aquí resultaron claves nuestros primeros informantes, gracias a los cuales fuimos contactando a otros trabajadores en similares condiciones. (Vale mencionar que las entrevistas en su mayoría se desarrollaron en sitios cercanos al lugar de trabajo. Otras tuvieron lugar en la residencia de los entrevistados). En algunos casos la resistencia fue notable, lo cual impidió tener acceso tanto a los registros de sus "empresas" como a los contratos suscritos con sus respectivos empleadores. Sobre esta particular debemos acotar que no fue mucha la información que se logró acopiar. Sin embargo, se obtuvo cierta información que nos permitió tener una idea aproximada de cómo se hace operativa la simulación laboral. En la obra de Juan Garay (1996), "Legislación Práctica. Ley Orgánica del Trabajo", se hace referencia a casos de simulación laboral a partir de sentencias emitidas por los tribunales laborales del país, algunas con fecha del año 1960.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNES, RICARDO. 1996. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis del mundo del trabajo*. Edición Impresos Piedra Azul. Valencia. Venezuela.
- BOTTOMORE, T. B. 1976. *La Sociología como Crítica Social*. Ediciones Península. Barcelona. España.
- CALVEZ, JEAN-IVES. 1999. *Necesidad del Trabajo. ¿Desaparición o redefinición de un valor?* Editorial Lozada. Buenos Aires. Argentina.
- DE LA GARZA T., ENRIQUE. 2000. **Fin del trabajo o trabajo sin fin**. En: *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica. México.

- _____. 2001. **Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**. En: ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO Y JULIO CESAR NEFFA (Coord.). 2001. *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Centro Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Agencia Sueca de desarrollo Internacional. ASDI. Buenos Aires. Argentina.
- FINKEL, LUCILA. 1996. *La Organización Social del Trabajo*. Ediciones Pirámide. Madrid. España.
- FORRESTER, VIVIANE. 2000. *El Horror Económico*. Fondo de Cultura Económica. México.
- FUKUYAMA, FRANCIS. 1992. *El fin de la Historia y el Último Hombre*. Planeta. Colombia.
- GARAY, JUAN. 1996. Legislación Laboral Práctica. Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Librería CIAFRE. Caracas.
- GORZ, ANDRÉ. 1982. *Adiós al Proletariado. (Más allá del Socialismo)*. El Viejo Topo Ediciones 2001.
- HELLER, ÁGNES. 1998. *Sociología de la Vida Cotidiana*. Ediciones Península. Barcelona. España.
- HERNÁNDEZ A., OSCAR Y JACQUELINE RICHTER. 2002. *El trabajo sin tutela en Venezuela. Nuevas y viejas formas de desprotección laboral*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela,. Caracas. Venezuela.
- HOPENHAYN, MARTÍN. 2001. *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Grupo Editorial Norma. Argentina.
- IANNI, OCTAVIO. 1999. *La era del globalismo*. Nueva Sociedad. Nro. 163. Caracas. Venezuela.
- MÉDA, DOMINIQUE. 1998. *El Trabajo. Un Valor en Peligro de Extinción*. Gedisa Editorial. Barcelona. España.
- NOGUERA, JOSÉ ANTONIO. 2002. *La Transformación del Concepto de Trabajo en la Teoría Social. La Aportación de las tradiciones Marxistas*. Universitat Autònoma de Barcelona. España.
- NUN, JOSÉ. 1999. *El futuro del empleo y la tesis marginal*. Desarrollo económico. Revista de ciencias sociales. Nro.152. Vol. 38. Buenos Aires. Argentina.
- OFFE, CLAUS. 1992. *La Sociedad del Trabajo*. Alianza Editorial. Madrid. España.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Página Web en Línea. Fuente: www.ilo.org (Consultado el 28-03-03).
- _____. 2003. *El Ámbito de la Relación de Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª Reunión. Ginebra.
- SANTOS ORTEGA, ANTONIO Y MARÍA POVEDA ROSA. 2001. *Trabajo, empleo y cambio social*. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia. España.
- PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO. 1978. *Los principios del Derecho del trabajo*. Ediciones Desalma. Buenos Aires.
- RIFKIN, JEREMY. 1996. *El fin del Trabajo. Nuevas Tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Paidós. Barcelona. España.
- ROMERO MILANO, ANTONIO. 2004. *Relaciones laborales encubiertas en Venezuela presente y futuro desde una perspectiva sociológica*. Universidad de Carabobo. Doctorado en Ciencias Sociales. Mención: Estudios de Trabajo. Mimeo. Valencia.

SISTEMA ECONÓMICO LATINOAMERICANO (SELA). 2000. *Globalización, inserción e integración: tres grandes desafíos para la región*. (SP/Di Nro.8-200). Fuente: ianic.utexas.edu/sela/docs/ (Consultado el 28-03-03).

MARCOS, MARÍA CRISTINA Y CASA, JOSÉ MARÍA. 1999. **Las cooperativas de trabajo como fraude al contrato de ajuste. Personal embarcado a bordo de buques de pesca con retribución a la parte**. XXV Jornadas de Derecho Laboral. Mar de Plata. Buenos Aires. Argentina. Fuente: <http://www.aal.org.ar/pon99.asp> (Consultado el 28-03-03).

VERDU, VICENTE. (2000, Febrero 24). **Irse del Trabajo**. El País Digital. Nro. 1392. Madrid. España.