

El Contrato de Trabajo Realidad y Forma

Antonio Romero Milano

Profesor Asociado de la U.C.L.A. Responsable de la Cátedra
de Sociología del Trabajo del Decanato de Administración y Contaduría.
P.P.I.-CONICIT.

Resumen

Los cambios operados en el mundo del trabajo han traído consigo la reedición de prácticas empleadoras propias del siglo XIX. En la compra y venta de la mano de obra se vienen adoptando formas de contratación al margen de lo que establece la legislación laboral del país. En este ensayo se analiza este hecho, en el marco de los procesos desreguladores y flexibilizadores que tienen efecto en el mercado laboral venezolano. La reflexión focaliza en el principio que establece la primacía de la realidad, sobre las formas o apariencias que asuma el contrato de trabajo. La omisión deliberada por parte del empleador de este principio ha originado lo que comúnmente se conoce como simulación o fraude laboral. Para graficar esta situación se toma como referencia el tipo de contratación que suelen imponer algunas empresas aeronáuticas.

Palabras clave: Contrato de Trabajo, desregulación, flexibilidad, simulación laboral.

The Work Contract. Reality and Form

Abstract

The operational changes in the labor field have led to a return to practices employed during the 19th Century. In the buying and selling of human labor, forms of contracting are being adopted that are beyond of the norms established by labor legislation in the country. This essay analyzes this reality in the framework of the deregulatory and flexibilizing processes that have occurred in the Venezuelan labor market. The reflection focuses on the principle that establishes the primary importance of reality over and above the forms or the appearance of labor contracts. Deliberate omission of this principle on the part of the employer has originated what is commonly called labor simulation or fraud. In order to graphically relate this situation, the contracts imposed by some aeronautical companies are used as a reference.

Key words: Work contract, deregulation, flexibility, labor simulation.

Introducción

En lo irremediablemente cierto de que el planeta vive otro tiempo y que otra lógica trata de imponerse en el campo de las relaciones laborales, es posible identificar el caso de algunas disciplinas del saber humano, que están siendo objeto de persistentes cuestionamientos y ataques. Una de estas viene a ser el Derecho del Trabajo y de muchos de sus principios. Después de más de un siglo de existencia, las críticas hacia éste se vuelcan en lo supuesto de su rigidez frente a los cambios operados en el mercado de trabajo en las últimas décadas. Parte de estos señalamientos hablan de una obsolescencia de muchos de sus componentes. Según la crítica, uno de estos, está representado en el contrato de trabajo. Sobre este tópico se va a concentrar el presente ensayo.

El Cambio Inexorable

Instalada otra forma de organizar el proceso productivo a partir de 1780 con la Revolución Industrial, el mundo experimentó, al menos su parte occidental, una singular transformación. No hubo espacios de la sociedad que no fuese tocada por la racionalidad del capital. El discurso del progreso se hizo dominante. Todo indicaba que la humanidad debía girar en la dirección que le indicase la industria. El modo de vida urbano, el ferrocarril y la ciencia se convirtieron en los íconos del nuevo modelo societario. Pero con ellos también se hizo presente la paradoja: hambrunas, pestes, atropellos y trabajadores mal remunerados. Empleadores y trabajadores iniciaron su eterna confrontación histórica. Ante la ausencia de normas que regularan las fricciones, se suscitaron toda una serie de movilizaciones y reclamos. De este proceso de fines del siglo XIX y principios del XX surge el Derecho del Trabajo, el cual trata de establecer mecanismos a fin de compensar esa desigualdad (Vásquez V., 1998).

A partir de este episodio el mundo se hizo "adulto". Se creaba un marco regulatorio que delimitaba con nitidez, deberes y derechos entre los actores fundamentales de las relaciones laborales. La figura de un Estado árbitro y benefactor garantizaba en cierto modo el equilibrio entre las partes. Cada quien se institucionalizó. Los actores se toleraban entre sí. Se formalizaron los acuerdos para garantizar la producción de bienes y servicios mínimos que la sociedad requería para su subsistencia. Las conquistas económicas, sociales y políticas se convirtieron en derechos irrenunciables. El consenso tuvo su esplendor, pero le llegaron otros tiempos. Las sociedades industriales, receptoras fundamentales de todos los avances de los últimos 80 años, y no así la región latinoamericana, comenzaron a presentar signos de fatiga en lo que habían sido sus

standars de vida. Fracturado el mundo bipolar en el marco de un reacomodo de la estructura productiva a escala planetaria, se hicieron presentes otras fuerzas económicas, financieras e ideológicas con la misión de poner en marcha otra versión hegemónica. Para la década de los 80 Inglaterra y Estados Unidos, liderizan el proceso que desempolva al Liberalismo económico absoluto del siglo XVIII y lo convierten en la religión oficial. Su punto central reside en las bondades del mercado y en el férreo cuestionamiento a las legislaciones laborales. En su nueva versión, el pensamiento neoliberal expone:

“...las normas en materia laboral así como los salarios deben ser fijados por el libre juego del mercado...la intervención estatal como de las organizaciones profesionales provocará a la larga ineficiencias y asignaciones erradas desde el punto de vista económico y social...la elevación prematura del nivel normativo, que retardan la creación de empleos y de ingresos...la mejor protección para los trabajadores consiste en la existencia de un mercado competitivo y no estructurado” (Potobsky, Sf).

En esta misma línea de actuación, la corriente neoliberal “...defiende fuertemente la desregulación, la flexibilización e incluso la eliminación de gran parte de las normas laborales por estimar el necesario ajuste, la competitividad y el crecimiento, premisas para el desarrollo de la economía y la elevación del nivel de vida” (Potobsky, Sf).

Expresados de esta forma, y sin transitar el camino ligero de quienes satanizan a cada instante este enfoque, queda claro, lo explícito de los objetivos del neoliberalismo¹ en el terreno de la relaciones laborales. Desde esta vereda es que proviene el cambio inexorable de la tan publicitada globalización de la economía. Un estadio ideal, donde le capital actúe sin ningún tipo de regulación, sería la inexistencia de un mercado donde la mano de obra tenga un mínimo valor. Lo que en esencia anuncia este cambio inexorable, es un mundo de “...relaciones laborales individuales, sin sindicato, ni negociación colectiva, ni derecho de huelga, ni legislación laboral, ni justicia especializada” (Ermida, 1999).

Lo Inocultable de la realidad

En la introducción de este ensayo se mencionaba que el Derecho del Trabajo en la actualidad, es el centro de persistentes señalamientos. Durán López (1997) sintetiza una expresión que suele usarse cuando se quiere subrayar, la existencia de nuevas realidades económicas mundiales y la supuesta inadecuación de esta disciplina a las mismas, cuando se habla de la “huída del Derecho del Trabajo”. Otros, un tanto más apocalípticos, ya celebran la muerte del Derecho del Trabajo. Lo cierto del caso, es que se vive en todo el globo, “Una suerte de paradigma de relaciones laborales posmodernas” según la opinión

de Oscar Ermida (1999), en el medio de las cuales algunos principios rectores del Derecho del Trabajo están siendo objeto de permanentes críticas, y de variadas interpretaciones, cuando se quieren establecer o desconocer relaciones de trabajo. De variadas matices son estas críticas, en especial, cuando existe la necesidad de probar niveles de subordinación laboral. Desde académicos, empresarios y políticos, llegando incluso hasta cierta dirigencia sindical que se mantiene aturdida por el recetario neoliberal; se pueden percibir las quejas cuando la administración de justicia reivindica el principio de la realidad para sentenciar una determinada relación de subordinación que deliberadamente se ha pretendido ocultar o disimular.

Cuando del contrato de trabajo se trata, bueno es recordar, para el objetivo que nos hemos trazado en estas páginas que, la primacía de la realidad es lo que determina la relación laboral y no las formas que esta pueda asumir. Dicho en términos precisos:

“El principio de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Plá R., 1978).

La defensa que se hace de este principio representa un choque con las tendencias que postulan una desregulación absoluta en el mundo del trabajo. Quienes insisten en crear artificios alrededor de la relación del trabajo, se han valido de diversas modalidades de contratación para ocultar lo que fehacientemente la realidad de los hechos confirman. Bajo la excusa de una mayor flexibilidad² en el mercado laboral se intenta eludir los compromisos y obligaciones que la ley establece al empleador. En definitiva, flexibilizar las condiciones de trabajo en aras de mantener una cierta estabilidad del empleo, no es lo mismo que desmontar todo el marco regulatorio en donde no privaría norma alguna, dando lugar a una especie de pactos, en donde la libertad reinase de manera independiente frente al resto de las instituciones de la sociedad. Lo que el Derecho del Trabajo impone es el reconocimiento absoluto de unos hechos que resultan irrefutables, independientemente, de las formalidades o apariencias que pueda adquirir la relación de trabajo. No es la letra o la redacción lo que evidencia la compra o prestación de un servicio, son los hechos y, la continuidad de estos, los que revelan la existencia de un empleador y un trabajador en una perfecta línea de subordinación. La existencia o no del documento es lo secundario, al menos en lo que al Derecho del Trabajo se refiere, a diferencia de lo que se estipula en los acuerdos civiles o mercantiles. Como bien lo señala Américo Plá Rodríguez:

“Lo que no puede hacerse es invocar un texto escrito para pretender que él predomine

sobre los hechos. Si la práctica demuestra que en la realidad se actuó de determinada manera, eso es lo que debe tenerse en cuenta, y no las estipulaciones que hayan podido hacerse para disimular u ocultar la verdad o para programar una actividad según ciertas normas que luego las mismas partes, con su propio comportamiento, modificaron en forma práctica, pero inequívocamente clara" (1978).

Son estas sentencias precisas las que suelen no tomarse en cuenta, apelando a la argumentación de que existen nuevas realidades económicas, tecnológicas o sociales, que en teoría exigirían comportamientos diferentes por cada uno de los actores de las relaciones laborales. Sobre estos supuestos que reclaman la adecuación del mercado laboral a un nuevo ritmo del proceso productivo a la lógica del capital, se vienen cometiendo toda una serie de atropellos y omisiones que vulneran derechos históricos de los trabajadores. El ingenio para camuflajear la relación de trabajo no tiene límites; así como las justificaciones teórico-formales que sugieren la readaptación de los actores, ante los imperativos de la racionalidad técnica inspirada en el sólo interés del capital. De este modo se sostiene que es necesario "...promover los cambios, a partir del convencimiento de que el mantenimiento rígido de lo existente no puede llevarnos muy lejos y de que el sometimiento pleno de los derechos ligados a la realización de un trabajo a las exigencias de la economía nos llevará a la desintegración de nuestras sociedades, sin, por lo demás, asegurar la necesaria eficiencia de la economía..." (Casas B., sf).

Nadie en su sano juicio se atrevería a disentir de la anterior premisa, en cuanto a la necesaria reorientación de muchos patrones de conducta que se observan tanto en empleadores como trabajadores, respecto a las exigencias que suponen las tendencias de cambio a escala mundial. Lo que está en discusión no es la pertinencia de los cambios, lo que llama a la reflexión, es que en nombre de elevar la competitividad de las empresas, se estén dando prácticas contractuales laborales que parecieran indicar un retorno de las concepciones económicas del siglo XIX. Y llama aún más la atención, cuando los mismos voceros y técnicos del pensamiento neoliberal no muestran mucho optimismo por el futuro que le espera a muchas sociedades que han adoptado sus conocidos programas de ajuste estructural. Sobre esta materia opina un insigne hombre de negocios, George Soros:

"Aunque he hecho una fortuna en los mercados financieros, ahora temo que la intensificación sin trabas del capitalismo sin interferencias y la extensión de los valores del mercado a todas las áreas de la vida esté poniendo en peligro nuestra sociedad abierta y democrática. Demasiada competencia y demasiado poca cooperación pueden causar desigualdades intolerables e inestabilidad." (The Wall Street Journal Américas. EN: El Nacional. 28-09-99. E/S).

Esta advertencia, que no proviene de ningún tipo de radicalismo académico, es la que obliga a repensar, si se justifica todos los costos sociales y económicos que están llamadas a pagar muchas sociedades que se abrieron al mercado internacional y provocaron cambios profundos en sus legislaciones laborales. Las “tendencias autodestructivas” del capitalismo contemporáneo están provocando estragos en los sectores más vulnerables, y en lo que respecta a las salidas flexibilizadoras o desreguladoras, nada indica que el desempleo a escala mundial haya sido controlado. Como tan poco revelan los indicadores socio-demográficos que situaciones como la pobreza o las salud muestren signos alentadores. Es de tal magnitud el cuadro de deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores en todo el planeta, que instancias como la OIT, incorporen a la agenda de discusión el tema de los derechos básicos³. La reedición de condiciones económicas y sociales del pasado en donde la ausencia de mecanismos regulatorios del mercado laboral era una constante, es parte del temor que se tiene, de que las mismas se reinstalen de nuevo en todo el planeta. Un panorama de estas características, que auspicia entre otras tantas estrategias, como es el de la individualización del contrato de trabajo, no ofrece ningún tipo de garantía para el trabajo. Bajo un régimen de esa naturaleza, todo lo relativo a la seguridad social del trabajador y de su familia dejan de tener sentido. Los beneficios económicos y sociales que están consagrados como derechos adquiridos del trabajador en la mayoría de las legislaciones laborales del mundo democrático, perderían su status respectivo. La responsabilidad ética de quienes dirigen a la sociedad, ante el horizonte de incertidumbres que dibuja el presente, debe ser la preservar, en la medida de lo posible, el sentido de equilibrio que le da a toda relación el contrato de trabajo. Relajar esta instancia es permitir la disociación de los nexos que sustenta la dinámica de las relaciones laborales, en donde la realidad objetiva de los hechos no admite, bajo ninguna circunstancia, cualquier tipo de explicación aparential.

La Primacía de la Realidad en lo Local

Luego de habernos ocupado de manera general sobre el tema del contrato de trabajo, y de lo que encierra el principio de la primacía de la realidad, partiendo de elementos contextuales externos, vamos a tratar de reflexionar sobre los mismos tópicos pero en el plano de lo que en el país nuestras leyes contienen al respecto. Trataremos de ilustrar nuestra explicación con el caso de la Línea Aérea de Servicio Ejecutivo Regional Laser y sus políticas contractuales. La primera definición que se encuentra en las leyes del país sobre la materia viene emanada de la Constitución Nacional, en tanto principio en el artículo 89 del punto No. 1:

“Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre formas o apariencias”.

Queda de esta forma evidenciada, la manera de cómo el país se ha hecho eco de un principio que tiene un carácter universal, presente en otras legislaciones laborales. Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, LOT, establece los elementos que tipifican la relación laboral cuando sentencia:

Artículo 65.- “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio y quien lo reciba. Se exceptúan aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos a la relación laboral”.

Artículo 66.- “La prestación de servicios en la relación de trabajo será remunerada”.

Artículo 67.- “El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración”.

Los tres artículos mencionados configuran, como bien lo señala el Dr.: Oscar Hernández Álvarez (1999), el hecho, concreto, inequívoco, de una relación típica de trabajo. No tiene importancia alguna, sostiene este autor, la existencia de un contrato formal, sino que se objetivicen en la práctica tres aspectos básicos de toda relación laboral, esto es, *prestación de servicios, subordinación y remuneración*.

Conviene de igual manera, a los efectos de una mejor comprensión del significado de la relación de trabajo, recordar lo que la misma LOT define como la condición de patrono en su artículo 49:

“Se entiende por patrono o empleador la persona natural y 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 este como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos”.

Establecidas estas cuatro distinciones jurídicas vamos a proceder a la interpretación de un caso práctico. La línea LASER para el desarrollo de su vuelos nacionales celebró el presente año 2000 un contrato de servicios con una empresa denominada Inversiones

XXX, S.R.L. representada por la señora Margarita de Ríos⁴. En la segunda cláusula del contrato, la persona antes mencionada, declaraba ser "...una sociedad mercantil debidamente capacitada para proveer el personal y prestar el servicio que le sea requerido según los fines por los cuales se obliga mediante este instrumento".

Es importante señalar que un año antes de la celebración de este contrato entre LASER y la empresa XXX, S.R.L., la referida persona se había desempeñado como Aeromoza de esta línea aérea. Su desempeño en ese cargo tuvo una duración de un año, durante el cual gozó de todos los beneficios socio-económicos estipulados en la ley. Una vez que se produce el retiro y la misma obtiene la indemnización del caso, ésta procede al registro de la empresa ya antes mencionada y establece con LASER el contrato en cuestión. Es decir, ya se venía de una relación laboral, de una continuidad en la prestación de un servicio en particular. El cambio de denominación formal, podría interpretarse como la primera señal de encubrimiento en la práctica de una relación de subordinación. La condición de esta persona como trabajadora de cabina, dependiente y subordinada no puede ser desconocida, pese a que en el plano de lo formal-legal, ella ya había registrado una determinada sociedad mercantil. En este caso se cumplen las tres premisas jurídicas que claramente sentencia la LOT para que exista una relación de trabajo, esto es, se presta un servicio, se está subordinado a unas directrices emanadas de la dirección de la empresa, y por último, se obtiene una remuneración por el servicio prestado. (Romero, 1999).

Una muestra de esta subordinación a la que está sometida esta persona lo evidencia la cláusula tercera del contrato celebrado:

"El objeto de este contrato es la prestación, por parte de la CONTRATADA, con sus propios elementos, de los siguientes servicios de tripulación de vuelo o cabina: capitanes, copilotos y Aeromozas, destinados a la operación de aeronaves de registro nacional o extranjero".

Adicionalmente a lo anterior se presentan otros elementos que denotan la clara y deliberada conducta de LASER de eludir responsabilidades como patrono. En la cláusula décima tercera se señala:

"LA CONTRATADA, es la única responsable frente a su personal, por todas las obligaciones derivadas de las normas que rijan en materia laboral".

Pero aún más clara resulta la cláusula vigésima:

"Ambas partes declaran expresamente que no existe ninguna clase de subordinación de los tripulantes de vuelo o auxiliares de abordaje a ninguna persona, agente, factor o

representante de LASER, que sea diferente de la obediencia debida al Capitán de la aeronave o persona en quien él delegue, en ejercicio de su comando derivado de la Ley de Aviación Civil”.

Para las dos cláusulas anteriores valdría hacer la siguiente reflexión. Las aeronaves son propiedad de LASER y realizan sus servicios con sus emblemas. El personal de cabina representa en cada instante a esta empresa. Reciben instrucciones directas de la misma, y no puede una persona, amparada supuestamente bajo la figura de sociedad mercantil, asumir la condición de patrono cuando en la práctica no lo es. La denominada CONTRATADA no puede legalmente su plantar a LASER como patrono, independientemente, de lo que se haya establecido de común “a cuerdo” cuando se celebró el contrato. Pretender que una supuesta voluntad entre las partes solventa la situación de quien asume el rol de patrono, es querer darle un rango mercantil a una relación que en esencia es de carácter laboral y subordinación. Sobre el particular resulta interesante transcribir la opinión del Dr. Carlos Sainz Muñoz, en relación con la sentencia recientemente promulgada por el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) sobre el caso de una conocida empresa expendedora de cerveza:

“Los supuestos <empresarios> o concesionarios mercantiles, realizaban personalmente las siguientes labores: Compraban y revendían con carácter de exclusividad la cerveza y malta de una marca determinada, la trasladaban en camiones con su emblema y logotipo, llevaban uniformes de la marca, vendían en zonas asignadas... depositaban el dinero en bancos a nombre de la empresa y el supuesto beneficio mercantil era la diferencia entre el precio de compra y la reventa (salario a comisión simulado). Todos estos elementos repetidos en forma consuetudinaria llevan a la convicción plena que la naturaleza de la relación era laboral, la cual se trató de simular, disfrazar bajo supuestos contratos de concesión o distribución mercantil que nunca lo fueron... ”(El Nacional.3-09-00. A/8).

La referida CONTRATADA de la empresa LASER realiza labores exactas en la misma dirección de subordinación como el caso antes citado. Las rutas aéreas que cubre LASER no las define la CONTRATADA, el cliente que atiende no la percibe como una empresa de carácter mercantil sino como representante de LASER, los boletos que supervisan los elabora LASER, los horarios de vuelo corresponden a una decisión de LASER y el sistema de remuneración que obtiene la CONTRATADA, no es otro que el correspondiente al porcentaje de pasajes vendidos por cada vuelo por mes. Esto último, queda traducido en la figura de salario a comisión simulado. En definitiva, la típica relación en donde una persona presta su servicio a otra bajo de dependencia; servicio que se materializa en horarios predeterminados y de manera constante y, que de acuerdo calendario estipulado,

se recibe una renumeración.

Quienes adversan estas interpretaciones sobre el alcance de la LOT acerca de esta materia han expresado que, de generalizarse este tipo de sentencias jurídicas se correría el riesgo de que las empresas que practican el *outsourcing*⁵ terminarán por cesar en funciones. Esto traería como consecuencia, según esta opinión, un aumento en los costos de producción para aquellas empresas que hacen uso de esta figura. Nada más alejado de la verdad que esta interpretación. El *outsourcing* lo realizan empresas debidamente constituidas en términos mercantiles. Tienen una estructura organizacional de carácter jerárquico y una planta de trabajadores que se rigen conforme a todas las previsiones de la Ley. Un trabajador de este tipo de empresas jamás se le ocurriría demandar o reclamar derechos laborales a la instancia a quien le realiza el servicio. De hacerlo, procedería contra su jefe inmediato, que en tal caso es, la persona que asume la dirección de la empresa. El mejor ejemplo de un *outsourcing*, es decir, de una empresa con personalidad jurídica real, es aquella que por ejemplo, realiza para una Alcaldía todo el proceso de cobro tributario. Tiene su sede independiente, dispone de equipos y de tecnología adecuada, posee una estructura organizacional específica con líneas de mando, su personal cumple funciones estrictamente delimitadas, tiene una presencia pública que la distingue ante sus competidores, en fin, es una empresa.

Pretender confundir la naturaleza de un outsourcing con la figura de una fórmula mercantil hábilmente construida, no es más que la expresión de una insensata conducta de quien sabe, perfectamente, que está eludiendo sus responsabilidades ante la Ley. Imponer a una persona este tipo de "contratación" es estar consciente del poder que se tiene, y reconocer, al mismo tiempo, de la debilidad del otro. El otro no tiene opción. Sólo le queda aceptar unas condiciones, que por muy leoninas que le parezcan, no tiene capacidad como para enfrentarla. Aquí se repite la historia frente a la cual el Derecho del Trabajo insurgió: la presencia del más débil en la relación laboral. De allí la observación inicial que se hacía. Los hechos que se observan, parecen indicar algo así como la reedición del pasado en materia de contratación laboral. Los signos sombríos laborales que caracterizaron al siglo XIX parecieran estar de vuelta.

Competitividad v.s. Irrenunciabilidad

Nadie pone en duda que las fuerzas del mercado internacional tienen un peso significativo sobre toda la estructura de la sociedad. La presión hacia los cambios no admite demoras de ningún tipo. El llamado por un reacomodo de todos los factores que convergen en el proceso productivo es una tarea de marcha apresurada. Gobierno,

empleadores, trabajadores y sindicatos, tienen cada uno un rol a cumplir. Sobre esta premisa los acuerdos resultan obvios. El problema por debatir tiene varias aristas. En primer lugar se trata, de cómo acompañar los cambios sin afectar a todo el conjunto de derechos conquistados a lo largo de todo este siglo, que en buena medida refieren a un estado de bienestar económico y social del cual han disfrutado trabajadores y ciudadanos. En segundo lugar, cómo conciliar los intereses del capital en el marco de una acentuada competitividad internacional, con las exigencias de unas mayorías que aspiran a mejorar sus ingresos y a una mayor estabilidad en el empleo. Y en tercer lugar, qué papel juegan dentro de este escenario, los cuerpos normativos indispensables para el equilibrio entre los actores de las relaciones laborales.

Tres grandes nudos por desatar se hacen presente en todo el planeta. Pero también dos grandes variables requieren de control: la inflación y las políticas tributarias. Para que se produzca el despegue económico debe atenuarse la inflación y sus efectos en el salario, especialmente, en el sector de los obreros. Las cargas impositivas para búsqueda de compensar las debilidades de los presupuestos oficiales, no van a provocar respuestas conciliatorias por parte de los trabajadores. Al contrario, si estos dos elementos no son objeto de control, la tendencia es hacia una mayor conflictividad social y laboral, la cual, inexorablemente va a impedir que se concreten acuerdos indispensables para la recuperación económica. La modificación de cualquier normativa laboral está condicionada a la superación de los inconvenientes que mantienen trastocado a todo el aparato productivo.

Un principio por debatir en esta coyuntura apunta hacia lo que subyace en torno a la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos. La pregunta, nada ociosa, es, cómo queda el marco jurídico laboral si se pretende instaurar nuevas modalidades de contratación de mano de obra bajo el supuesto de una indispensable mayor competitividad? Dos normas laborales se presentan como de intocables, a saber:

- Artículo 88 N° 1 “Los derechos laborales son irrenunciable. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.” Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).
- Artículo 3: “En ningún caso serán renunciables la normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores”. (Ley Orgánica del Trabajo).

El reto es de envergadura. No se discute el poner a tono a todo el aparato productivo a

los efectos de insertarlo en el contexto de la competitividad internacional; pero si esto supone el menoscabo de los derechos adquiridos de todo el sector laboral, entonces las confrontaciones estarán presentes en el camino. Si debe aceptarse el que las empresas impongan modalidades de contratación en donde se vulneren los más elementales derechos laborales, cuales serían los beneficios con los cuales contarían los trabajadores en este nuevo escenario? El papel del Derecho del Trabajo sobre este tema resulta crucial. La manera de cómo debe actuar esta disciplina, en aras de preservar la existencia de los derechos básicos, en especial en todo lo concerniente al tipo de contrato de trabajo que se adopte, bajo una perspectiva de absoluto apego a la legalidad existente, es una incógnita que los profesionales de la misma están en la obligación de dilucidar. Actuar en esta dirección, sería una respuesta vertical a quienes de manera interesada auspician la tan aludida "huida del Derecho del Trabajo".

Pero los clamores y preocupaciones acerca de la indefensión de los trabajadores ante tan singulares ofertas de trabajo que hoy pueden identificarse en Venezuela y otras latitudes, no es exclusiva de algunas voces críticas de nuestros países. En similar tendencia se encuentran personalidades, no precisamente de la región latinoamericana, sino del mismo espacio geográfico en donde el capital es palabra sacrosanta, que comparten la preocupación generalizada, cuando constatan que muchas empresas, de manera deliberada, no hacen otra cosa que imponer condiciones de trabajo que lesionan los más elementales derechos del ser humano en materia laboral. En la zona de *Silicon Valley*, del Estado de California en los Estados Unidos, carta postal de la tecnología mundial y de la excelencia gerencial industrial, surgen también opciones críticas frente a cierto tipo de conductas las cuales dejan entrever la poca consideración que se tiene hacia el trabajador, así como el escaso interés en cumplir los mandatos legales. Al respecto, un dirigente sindical de este emporio de la cibernética norteamericana se queja en estos términos:

"... es indefendible la posesión de la empresa, que se están ocultando tras reglamentos de subcontratación para evadir sus responsabilidades con la gente que vacía sus potes de basura y desempolvan sus estantes. Ya sea que los trabajadores desempeñen en su labor directa o indirectamente para ello las estrellas de Silicon Valley... tienen la obligación moral de asegurarse de que estos trabajadores no vivan en la pobreza". (El Nacional.03-09-2000.H/7).

Como se dijo al comienzo de este punto, ninguna persona en sano juicio podría desconocer los retos y la importancia que tienen en todo el planeta la competitividad. No obstante, se impone un criterio ético más que formal. Someter a miles de personas bajo figuras de contratación fraudulentas, sin ningún apego a las leyes, violando derechos

humanos universales, parecieran revelar el rostro oculto de ciertos empleadores. Es obvio, que ante las dificultades del mercado de trabajo, las personas viven en una permanente angustia de quedar cesantes y terminan por aceptar condiciones con el marco de la legalidad. En algunos casos, las denuncias no se producen porque las personas piensan que no resultará nada fácil el intentar acciones contra una gran empresa que dispone de ilimitados recursos para su defensa. En otros, el camino de los arreglos o pactos de indemnización terminan por silenciar cualquier reclamo por parte del trabajador.

Lo irremediablemente cierto de toda esta nueva onda flexibilizadora y desreguladora del mundo y del trabajo, es que se están creando toda una red de artificios legales que pretenden eludir todas las responsabilidades del empleador en el momento de celebrar contratos con sus subordinados. No importa la naturaleza de los hechos, parecen decir algunos, para eso están las leyes que permiten el maquillaje siempre oportuno. Allí está el reto de los tiempos que se avecinan para quienes creen en el Derecho del Trabajo: evitar que los artificios legales de unos pocos, no provoquen que esa "huida del Derecho del Trabajo"

Notas:

- 1 Podría agregarse esta otra interpretación en cuanto a las intenciones del pensamiento neoliberal. "El modelo neoliberal se caracteriza por la permanente búsqueda de una disminución del costo de la mano de obra, que se convierte en un factor de competitividad y, por tanto, la posibilidad de concertar salarios al margen del contrato colectivo, en condiciones de costo mínimo o al menos reducido, se convierte en un atentado contra el bienestar de los trabajadores aun cuando estén cubiertos por el contrato colectivo" (Anderson, 19)
- 2 "Las apelaciones a la mayor flexibilidad de la normativa laboral, a su mayor capacidad de adaptación a las exigencias económicas de las empresas y unidades productivas, y a la revisión de los actuales niveles de protección social...no serían más que enmascaramientos de una ofensiva ideológica dirigida a restablecer una nueva hegemonía del capital y a sacrificar los derechos de los trabajadores y de la mayoría de los ciudadanos a la voracidad insaciable del <sistema económica>. (Durán López. 1997).
- 3 "Estos derechos comprenden la abolición del trabajo forzoso, el trabajo infantil, lo no discriminación en el empleo, la libertad de que los trabajadores organicen sus sindicatos y la libertad de negociar condiciones de trabajo" (Lucena. 1998).
- 4 Se reserva la identidad por razones obvias
- 5 La Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria parte de otros criterios acerca de la sentencia del TSJ. "... al calificar como dependencia laboral las situaciones contractuales, aun las relacionadas con personas jurídicas, se atenta en forma contundente contra la práctica conveniente, y cada vez más generalizada en el mundo, de la contratación externa de servicios y actividades... para las empresas grandes una cosa es hacer

outsorsing con una compañía que le ofrece servicios y otra es descubrir que esa relación comercial genera una obligación de trabajo. Muchas dejarán de contratar a terceros por el incremento de los costos". (El Nacional 6-09-2000 D/8).

Bibliografía

1. ANDERSON, Luis y TRENTIN, Bruno. Trabajo, derechos y sindicato en el mundo. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. ILDIS. Organización Regional Interamericana de Trabajadores. ORIT. NUEVA SOCIEDAD. Caracas, 1996.
2. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, 1999.
3. CASAS BAAMONDE, María E. Las Transformaciones del Derecho del Trabajo y su futuro previsible. Mimeografiado Doctorado de Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo. Valencia.
4. DURAN LOPEZ, Federico. El futuro del Derecho del Trabajo. Trabajo y Seguridad Social. Doctrina y Práctica. EDIAL, 1997.
5. ERMIDA URIARTE, Oscar. Globalización y Relaciones Laborales. III Congreso Regional de las Américas. Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI. Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo. Lima, 1999.
6. GREENHOUSE, Steven. Silicon Valley genera riqueza y pobreza. EN: EL NACIONAL. 03-09.H/7.Caracas, 2000.
7. HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. Protección de los Trabajadores en Venezuela. Mimeografiado. San Antonio de los Altos, 1999.
8. LUCENA, Héctor. El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.- CLACSO -. Buenos Aires, 1998.
9. MENDEZ, Norberto J. Venamcham alertó sobre efectos para la PyMI por fallo del TSJ. EN: EL NACIOAL. 06-09. D/8. Caracas, 2000.
10. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Caracas, 1997.
11. ROMERO MILANO, Antonio. Ante-Proyecto de Investigación presentado al

Doctorado en Cs. Sociales de la Universidad de Carabobo. Valencia, 1999.

12. SAIN MUÑOZ, Carlos. El TSJ. y la relación Laboral. EN: EL NACIONAL 03-09. A/8. Caracas, 2000.
13. VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Desafíos actuales al Derecho del Trabajo. XIII Congreso Iberoamericano del Trabajo y la Seguridad Social. 1998.
14. VON POTOBSKY, Gerardo. La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía. RELASUR. Revista de Relaciones Laborales en América Latina – CONO SUR N° 6.
15. WYSOCKI, Bernard. Los desafíos pendientes del capitalismo. The Wall Street Journal Americas. EL NACIONAL. E/5. 28 de septiembre de 1999.