

## Subcontratación: relación laboral encubierta\*

### Outsourcing: Covert Labor Relations

*Carmen Añez Hernández\*\* y Yuneska Nava\*\*\**

#### Resumen

El trabajo se centra en estudiar cómo la subcontratación se constituye en una nueva relación laboral que tiene varios efectos negativos para el trabajador. Así mismo, resalta la relación triangular generada con la subcontratación, y por ende, las relaciones encubiertas. La investigación es teórica tomando como referencia autores como Malm (2005), Hernández (2005), Echeverría (2009), Alos (2008), Villasmil (2007), Lagazzi (2009) entre otros. Los resultados reflejan, que la subcontratación laboral aparece como estrategia para evadir y ocultar verdaderas relaciones laborales. Bajo esta forma de contratación, se está convirtiendo la relación de empleo en una mera relación mercantil o civil, confiando al trabajador un estatus que no tiene, es decir, la de un empresario prestador de servicio, que no es más que un falso autónomo, con lo cual se enmascara las relaciones laborales.

**Palabras clave:** Subcontratación, Relación Laboral, Relaciones Encubiertas, Precarización.

Recibido: Mayo 2012 • Aceptado: Julio 2012

\* Este trabajo es resultado parcial del Proyecto de Investigación Relaciones Laborales Encubiertas Implementadas por las Empresas Cerveceras Ubicadas en los Municipios Maracaibo y San Francisco del Estado Zulia, Registrado ante el CONDES y desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

\*\* Socióloga. Mgs. En Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: carmenanez55@yahoo.com

\*\*\* Lic. en Administración. Mgs. Gerencia de Empresa. Mención Gerencia Financiera. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: yuneskanava@gmail.com

## **Abstract**

This work studies how outsourcing constitutes a new labor relationship that has many negative effects for the worker. It also highlights the triangular relationship generated by outsourcing and, hence, covert relationships. The research is theoretical, referring to authors such as Malm (2005), Hernandez (2005), Echeverria (2009), Alos (2008), Villasmil (2007) and Lagazzi (2009), among others. Results show that labor outsourcing appears as a strategy to evade and conceal true labor relations. Under this form of contracting, the labor relationship is becoming a merely mercantile or civil relation, giving the worker a status that he/she does not have, namely that of a business service provider, which is no more than a false autonomy masking labor relations.

**Key words:** Outsourcing, labor relations, covert relations, precariousness.

## **Introducción**

En el mundo del trabajo a consecuencia de la globalización se están implementando nuevas formas de relaciones que en su mayoría no concuerdan con los parámetros de la relación de trabajo. Esas nuevas formas favorecen la flexibilidad del mercado de trabajo, generando confusión en las condiciones laborales de un conjunto de trabajadores subcontratados, que de acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (2005), quedan excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

Las relaciones de trabajo por consiguiente, se presentan mucho más variables, los empleadores cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible.

Bajo esta condición se encuentra los trabajadores del sector servicio tanto privado como público, en el cual se realizan contratos con concesionarios o distribuidores, quienes venden en determinado ámbito del mercado, bajo determinadas condiciones, y bajo la vigilancia de la empresa contratante, estableciéndose una relación de dependencia y exclusiva, características de un contrato de trabajo. En los sectores del comercio y transporte, hay grupos ocupacionales como los vendedores o los distribuidores que utilizan supuestas formas de concesión, distribución autónoma o contratos de sociedad donde la relación con el empresario es de “socio” y no de empleado. También hay cooperativas y asociaciones mutuales que trabajan con este sistema.

Al respecto Malm (2005), sostiene que el trabajo subcontratado o trabajo negro como lo identifica puede aparecer como locación de obra o el contrato de empresa o sub-empresa, que presenta al trabajador como independiente, micro-empresario o gestor de empleo. Esta forma se verifica comúnmente respecto al empleo de profesionales, a quienes se los obliga a facturar como prestadores de servicios “autónomos”, aun cuando prestan tareas bajo dependencia. Sin em-

### *Subcontratación: relación laboral encubierta*

bargo, la contratación y prestación del servicio se realizan mediante relaciones encubiertas o fraudulentas para evitar cargas sociales y previsionales.

Bajo esta óptica Hernández (2005:23), señala que,

“diversas han sido las formas utilizadas por algunos patronos para enmascarar sus relaciones de trabajo bajo otras apariencias jurídicas a fin de sustraerlas de la aplicación de la normativa laboral. Una de las formas más generalizadas de fraude es la de dar al contrato de trabajo la apariencia de una compraventa mercantil. El trabajador no es calificado como tal, sino como un “comerciante” que “compra” mercancía a una empresa y luego “la vende” en las condiciones determinadas por ésta, obteniendo una “ganancia” o “comisión mercantil”.

De acuerdo a Toyama et al. (2009), tales demandas empresariales se habrían orientado en dos direcciones diferentes. En primer lugar, hacia una postura que pretende suprimir la regulación laboral y eliminar un conjunto normativo que es considerado excesivamente rígido, y por tanto, molesto e innecesario para una moderna gestión de la empresa. Y la segunda postura, que es el de la flexibilización de la norma laboral propiamente dicha, que no persigue la supresión de la normativa laboral, sino su modificación o alteración para lograr una mayor flexibilidad en el mercado.

En esta visión se encuentra la subcontratación laboral que tanto ha dañado las relaciones laborales; apareciendo como estrategia para evadir y ocultar verdaderas relaciones laborales. Con ella, según Hernández (2011), se intenta ocultar quién es el verdadero patrón, diluyéndose así las responsabilidades frente al trabajador; se usa como estratagema para no dar plenos derechos laborales como las prestaciones de seguridad social, estabilidad en el empleo, salario justo y la posibilidad del derecho a la sindicalización.

Con base a lo planteado se hace necesario estudiar cómo la subcontratación viene constituyendo una relación laboral que posee varios efectos negativos para el trabajador. Asimismo institucionaliza la relación triangular, y por ende, las relaciones encubiertas.

## **La Subcontratación ¿Nueva Relación Laboral?**

### **Subcontratación del trabajador**

Los estudios sobre la situación concreta de la subcontratación ponen de manifiesto la centralidad que esta estrategia ha llegado a tener en el sistema de relaciones laborales y muestran cómo interpela el debate actual sobre flexibilización, derechos colectivos y naturaleza de la relación laboral.

Según Echeverría (2009), el uso del término busca señalar una forma de relación de trabajo distinta de la tradicional o normal, es decir una forma de relación de trabajo atípica, con la cual se percibe las actividades realizadas por “contratis-

tas”, sean a través de trabajadores o empresas, como actividades acotadas en el tiempo de carácter transitorio.

En este orden de ideas, Alos (2008), señala que se constatan importantes cambios en los modelos organizativos empresariales así como en sus formas de gestión. Uno de estos cambios es *la subcontratación del trabajador*. Con ello la empresa se aleja de constituir grandes concentraciones de mano de obra en organizaciones con líneas jerárquicas muy reglamentadas y reconocibles. Por consiguiente, se implementa la mercantilización del empleo, que conduce a la extensión de figuras como: el autónomo, el autónomo dependiente o el destajo entre trabajadores asalariados.

Desde esta representación se proyecta según Alos (2008), una relación laboral que rompe con el modelo tradicional, enfrentando y sustituyendo estrategias consolidadas en las empresas que “favorecían a los trabajadores”, entre ellas, el colectivismo y el convenio colectivo, entre otros, imponiéndose una relación individualizada que incide en la estabilidad en el empleo y los mercados internos de trabajo. En definitiva, se persigue que los derechos laborales en la empresa sean sustituidos por la concesión o decisión empresarial.

Para Echeverría (2009), la subcontratación de trabajadores, en términos contractuales, asume muchas veces la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajador. Se trata de una compra/venta de servicios que estimula la especialización de una actividad comercial necesaria, y por ende, la de servir de punto de encuentro entre compra y venta de fuerza de trabajo, entre empleador y trabajador.

Esta forma de relación de trabajo conforman en la empresa varios tipos de trabajadores, a saber: *los trabajadores tradicionales* que gozan de seguridad en el empleo, derecho a la sindicalización y el amparo de leyes y normas generalmente reglamentadas por el Estado. En contraposición se instituye una clase *trabajadora subcontratada*, caracterizada por no poseer autonomía en el trabajo, inestabilidad laboral y rotación en los puestos de trabajo. En cuanto a las subvenciones los: salarios bajos, sin goce de otros beneficios, lo que conlleva a condiciones precarias laborales.

Por otra parte, los trabajadores subcontratados pasan a estar bajo la dependencia del contratante, quien se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista quien, en el caso límite, pero frecuente, desaparece del escenario laboral concreto (Echeverría, 2009).

Cabe destacar que la subcontratación presenta las intenciones de comprimir la estructura de la organización, recuperar el control del proceso de trabajo, y fundamentalmente reducir el costo laboral, entre otras. Así, los procesos de subcontratación conducen a reducir el número de trabajadores dependientes de las empresas, dando paso a la formación del ejército de reserva tan apreciado por el empresariado, ya que puede negociar a bajo costos los contratos de trabajo. Por consiguiente, el trabajador subcontratado puede considerarse como el sujeto dentro

### *Subcontratación: relación laboral encubierta*

de una relación laboral más *débil* por sus inconsistentes vínculos con el mercado de trabajo y organizaciones sindicales, afectando dicha situación el derecho: al trabajo fijo, la sindicalización, la negociación colectiva y el ejercicio de la huelga.

La subcontratación laboral responde generalmente a los intereses de las empresas, entre ellos busca escapar a las cargas fiscales y sociales asociadas con el trabajo dependiente; así como mantener una relación laboral precaria, y disponer de los trabajadores con total informalidad. La precariedad, en opinión de Malm (2005), es tal que en todo tiempo la conservación del trabajo pende de un delgado hilo, porque el empleador puede finalizar la relación laboral sin consecuencias indemnizatorias inmediatas.

En este orden de ideas, la Oficina Internacional del Trabajo (2007), plantea que el proceso creciente de globalización de la economía y la fuerte competencia internacional han sido factores de peso en el incremento del trabajo subcontratado. Situación que obliga a los trabajadores a someterse a un régimen de subcontratación y otras formas de trabajo precario, debido a la disminución de oportunidades de lograr un empleo decente en el mercado.

Por otra parte, manifiesta que los gobiernos, por lo general no han proporcionado en la práctica la adecuada protección social a los trabajadores subcontratados lo que permite a las empresas el uso indiscriminado de mano de obra precaria. Al desatenderse este grupo de trabajadores el contrato de trabajo generalmente tiende a ser clandestino, lo que provoca según Malm (2005), una alta tasa de trabajadores no registrados provocando una deficiente atención a los afiliados y contribuyendo a la generalización de prácticas evasivas.

Ante la tendencia creciente en los distintos sectores económicos al incremento del empleo bajo la forma de subcontratación, se está convirtiendo la relación de empleo en una mera relación mercantil o civil. Bajo estas figuras se pretende conferirle al trabajador un status que no tiene, es decir, la de empresario prestador de un servicio. Sin embargo, como lo señala Romero (2006), 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.

### **Subcontratación entre empresas**

La subcontratación también puede concretarse a través de *contrataciones entre empresas*, lo cual resulta de la estrategia de externalización que vienen ejecutando las empresas frente a las nuevas exigencias del mercado, al no poder operar todas las fases del proceso productivo. Con base a este obstáculo entran en el mercado las pequeñas empresas capaces de asumir alguna o parte de las fases del proceso industrial de las empresas grandes. Por consiguiente, se reduce la estructura productiva mediante la contratación de servicios, lo cual merma el recurso humano, y por ende, los costes salariales de las grandes empresas.

Se comienza a ocasionar el llamado fenómeno de la trilateralidad laboral, que según Ugarte (2006), se produce cuando la actividad desplazada hacia fuera

de la empresa, es asumida por otra empresa, ejecutándola con el uso de sus propios trabajadores, generando una suerte de triángulo laboral: la empresa que externaliza, la empresa que asume la actividad productiva externalizada y los trabajadores de esta última que prestan servicios en los hechos para ambas.

De acuerdo a Villasmil (2007), en estas relaciones aplica la intervención de un tercero que *triangulariza* la relación de trabajo, en principio, implica la prestación de un servicio para quien no es el empleador, sin embargo, el poder de supervisión o de dirección resulta ejercida por quien no ostenta, en principio, la condición de empleador.

En opinión de Añez (2007), la relación triangular acentúa los efectos negativos para el trabajador; debido a que las condiciones para el fraude y la precarización del trabajo están a la orden del día, específicamente lo relacionado con los aspectos atípicos de la contratación de trabajadores para ejecutar servicios de corta duración a múltiples empresas, en cuyo caso se ofrecen como mercancía barata al mercado de forma abierta.

Por otra parte, se presentan una serie de irregularidades, tales como la indefensión laboral al no saber el trabajador quien es su patrono, no se reconoce el derecho a participar en organizaciones sindicales ni en huelgas, la autorización de permisos en casos de enfermedad y maternidades sustituida por la alternativa de suspensión sin sueldo. Asimismo, no se dispone del derecho a recibir cursos de formación, ayudas y prestaciones asistenciales, la seguridad social, entre otros beneficios laborales.

Mientras que para el empresario, de acuerdo a Ermida y Orsatti (2008), las ventajas de la tercerización se enfocan a: aumentar el acceso a mejores procesos de gestión, permite realizar actividades que no han alcanzado la escala de producción, reduce costos de equipamiento, materia prima e inmuebles, aumenta la rapidez de llegada a los mercados, reduce el ciclo de desarrollo del producto, permite alcanzar y mantener posiciones competitivas y rentables en el mercado, mediante la reducción sostenida de costos a través del reajuste de procesos, entre otras.

Por consiguiente, para Romero (2006), el clásico contrato de trabajo, del trabajo tutelado y protegido no tiene razón de ser y en consecuencia el empresario ensaya con fórmulas como el medio tiempo, el pago por jornada, el empleo temporal, la contratación a distancia, entre otras, es decir se instaura el denominado fraude laboral, fraude de ley o relaciones laborales encubiertas.

Independiente de la figura o relación entre patrono y trabajador, Ugarte (2006), plantea que, el capitalista compra fuerza de trabajo y la usa. Una vez comprada, la fuerza de trabajo es propiedad del capital, dentro de límites dependientes del contexto social y de la relación de fuerzas.

### **Contrato de Concesión**

De acuerdo a Lagazzi (2009), el contrato de concesión es denominado también contrato de distribución exclusiva, venta exclusiva, o concesión en exclu-

### *Subcontratación: relación laboral encubierta*

siva, se producen por el aumento de las relaciones comerciales, ya que difícilmente una persona bien sea física o jurídica, tiene el poder y la capacidad suficiente para producir un artículo y encargarse de su distribución y venta. Por consiguiente, se establece un contrato comercial, donde un comerciante denominado concesionario, pone su empresa de distribución al servicio de un comerciante o industrial denominado concedente, para asegurar exclusivamente, sobre un territorio determinado, por un tiempo limitado y bajo la vigilancia del concedente, la distribución de productos de los que se le ha concedido el monopolio de reventa.

En el mismo orden de ideas, Avilez (2009), señala que el privilegio de adquirir productos del concedente es la esencia de la concesión y ésta no puede existir sin el derecho del concesionario de comprar para revender los productos del concedente en una zona determinada.

Con base a lo señalado, Lagazzi (2009), esboza que para llevar a cabo dicha relación, es necesario la uniformidad de un contrato tipo, también llamado contrato reglamento, en el cual se establece: a) *La obligatoriedad* de identificación del producto con un sistema especializado de venta, por medio de una red de comercialización de distribuidores vinculados por el contrato reglamento con el concedente. b) Cierta *permanencia* en las relaciones para una mejor colocación de la producción. c) Se presupone una *relación continua* en el tiempo entre el concedente y sus concesionarios. d) una *coordinación* entre pretensiones dispares (concedente-concesionario).

Al respecto, el Estudio Jurídico López Villagra, Mangiante & Cía. (2011), establece que en el contrato deben prevalecer los siguientes aspectos: a) *Autorización para Adquirir Productos del Concedente*. Este es el objeto principal del contrato de concesión: el concedente decide separar una actividad que le compete y otorga esa autorización al concesionario.

b) *Prestación o Explotación de la Concesión a nombre Propio*. La prestación del servicio de pre y posventa a nombre, por cuenta y a riesgo del concesionario es otra finalidad común que ambas partes tienen en mira al contratar. En estos términos, el concedente celebra el contrato para prestar el servicio. Por su parte el concesionario asume como principal obligación y adquiere también como principal derecho, la realización de la explotación concedida.

c) *Autonomía*. El concesionario desempeña sus funciones con autonomía, en el sentido de que no se encuentra vinculado por una relación de dependencia jurídica, pero sí existe una subordinación técnica y económica que pone en manos del concedente importantes decisiones, como por ejemplo zona en que el concesionario debe actuar, modo de efectuar las ventas, stock de repuestos que debe mantener, la determinación del precio sugerido de reventa y la participación del concesionario o su ganancia le es fijada por el concedente.

d) *Exclusividad*. Se trata de una exclusividad de aprovisionamiento, sin ella no hay concesión comercial: es típica y característica de este contrato. El concesionario de hecho es exclusivo en su zona. La exclusividad de aprovisionamiento implica también que no pueden comercializarse productos de otra marca y com-



porta la obligación del concedente de sólo aprovisionar a aquellos que son sus concesionarios designados.

e) *Control*. Siendo el contrato de concesión una delegación de actividad, el control de dicha actividad por el concedente es un elemento esencial, el que se manifiesta en la posibilidad de reglamentación y de vigilancia y es consecuencia de que el concedente necesita uniformar la actividad del concesionario y por tal razón se reserva la facultad de controlarlo

Bajo este tipo de contrato Hoczman (2009), identifica cuatro figuras perfectamente diferenciables:

a) *El agente comercial*, que es la persona física o jurídica que se dedica a la promoción de productos o servicios, en un mercado determinado, por cuenta y orden de terceros.

b) *El distribuidor comercial*, que es la empresa que teniendo asignada una zona en exclusividad, o bien compartiéndola en forma limitada con otros distribuidores, se dedica a la intermediación de productos, teniendo asignada una cuota determinada del fabricante a un precio de descuento, y obteniendo como ganancia la diferencia que resulta entre el precio de venta al público y su precio de compra al productor o fabricante.

c) *El concesionario comercial*, que es la empresa que dedicándose a la distribución comercial de productos de un fabricante determinado, deberá atender un mercado en forma exclusiva o compartiéndolo en forma limitada, sujetándose a normas muy estrictas en su relación con el fabricante del producto y la atención de los consumidores o usuarios, debiendo continuar esta relación aun después de concretada la venta y de entregado el producto.

d) *La franquicia comercial*, que es el contrato por el cual un empresario adquiere de otro el derecho a repetir un éxito comercial, recibiendo de éste todo el conocimiento y experiencia, así como el aprovisionamiento de los inmuebles, o la selección de sus instalaciones, el suministro de los productos y, en definitiva, absolutamente todo lo que conforma una determinada actividad comercial exitosa, para que luego de la preparación suficiente pueda dirigirla, cumpliendo con normas de dirección muy estrictas, repitiendo el éxito ya logrado.

Por consiguiente, se está posicionando un tipo de relación o contrato de concesión comercial, el cual pasa a formar parte de los contratos atípicos. En esta perspectiva, Lagazzi (2009, p. 23), alega que,

“el contrato de concesión es un instrumento jurídico a través del cual se crea un agrupamiento de empresas, o conformación de una red de concesionarios con la cual emerge una situación de simbiosis económica, pero la empresa del fabricante en esta modalidad de operación, crece pero formando “enjambres”, obtiene el control de empresas pero pertenecientes a otras personas”.



### *Subcontratación: relación laboral encubierta*

A manera de ejemplo se puede señalar el caso de la Polar, empresa cervecera que desde hace más de 60 años, depende de una red de distribución integrada por microempresarios independientes que llevan sus cervezas y maltas desde la cervecería hasta los minoristas (Bottome, 2004).

Esta estrategia empresarial para distribuir productos fue cuestionada poco después por los propios distribuidores al ver mermada sus beneficios laborales, quienes introdujeron una demanda en contra de la Polar. En 1999, en una de sus primeras decisiones, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia dictó un fallo dictaminando que varios ex distribuidores de Polar eran, de hecho, empleados. Tres años más tarde la cuestión se resolvió favorablemente para Polar, “demostrando” que su relación con sus proveedores era verdaderamente de igualdad de términos (Bottome, 2004). Esos distribuidores se reorganizaron en franquicias. El nuevo “modelo” de negocios conserva la flexibilidad y los incentivos de los vendedores independientes, al tiempo que permite una comercialización y un soporte técnico más eficaces.

### **Relación Encubierta**

Cuando un empresario o patrono adquiere o contrata sin las debidas normas de un contrato de trabajo, sin duda comete un fraude laboral o lo que se llama en el mundo del trabajo *relaciones laborales encubiertas o fraudulentas*.

Las elites económicas realizan los más poderosos esfuerzos para lograr que sus actividades económicas se efectúen sin cumplir la normativa social mínima. En este contexto la reducción o la anulación del ámbito de la relación de trabajo constituyen una de las principales causas de la desprotección de los trabajadores (Argueta, 2008).

Para Toselli (2008), las nuevas modalidades contractuales para regular el mercado de trabajo son atípicas. Las mismas constituyen otro tipo de figura, que englobando trabajo humano dependiente, por imperio de la precarización normativa, han pasado a convertirse en un típico caso de fraude laboral, ya que carecen de los beneficios del contrato de trabajo, basado fundamentalmente en la promesa a futuro de “contratación formal” una vez concluida la experiencia.

Este fraude se realiza con el propósito de reducir los costos de la contratación de la mano de obra desconociendo los beneficios sociales básicos que las normativas laborales definen para la protección de los trabajadores.

En la actualidad, el fraude se materializa de diferentes formas, pero todas tienen como propósito que el empleador oculte una relación laboral para que el trabajador goce de una menor protección. Pero el disfraz de acuerdo a Argueta, (2008) o la simulación de una relación de trabajo con un contrato civil o mercantil es la peor, ya que se pierde la relación jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración (Oficina Internacional del Trabajo, 2005).

Vinculado a lo planteado, Bravo (2007), opina que en virtud del fenómeno globalizador de nuestro tiempo, no es posible escapar de la alteración de las regulaciones ordinarias de las relaciones laborales para convertirlas en precarios trabajos, aceptando el trabajador una vinculación laboral con el patrono bajo una fingida relación mercantil. Todo ello, con el propósito del sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias y beneficios, sin que realmente se retribuya el esfuerzo real del laborante.

Al encubrirse la relación laboral se acentúan las afectaciones en el trabajador. Toselli (2008) a grosso modo señala: a) la *pérdida de su valoración personal*. El trabajador no se percibe como un sujeto integrado a una organización, sino que se siente como una especie de "comodín", permeable a las necesidades del mercado. b) Se afecta la *previsibilidad futura*, ya que carece de estabilidad en su medio laboral, y c) Se pierde la *solidaridad laboral*: debido a que al trabajador solo se interesa por su posible permanencia en el cargo a través de la renovación de su contrato de trabajo.

Evidentemente, las consecuencias del contrato encubierto provoca la casi desaparición de la seguridad laboral ante la inestabilidad del trabajador en el puesto de trabajo. Se viola el trabajo como un derecho y un deber social; por tanto, se considera un artículo de comercio, descatando la libertad de asociación y la dignidad del trabajador, quien trabaja arduamente para asegurarse la vida, la salud y un nivel económico digno.

Dicha situación se afianza ante una economía que manifiesta una transformación dirigida hacia la globalización, que busca una economía virtualizada, mayor productividad y competitividad a menor precio. Este requerimiento necesita la transformación de las leyes que rigen las relaciones laborales acorde al sistema económico, que se fundamenta en la libertad económica, la iniciativa privada y la libre competencia, pero fundamentalmente debe regularse el uso del trabajador. Pareciera que se establecen condiciones orientadas al progreso del empleador a costa de la clandestinidad laboral.

En consecuencia se disminuye la protección social que les corresponde a los trabajadores, lo cual representa un fraude legal que se realizan con el objeto de evitar la aplicación de las leyes laborales.

En Venezuela con la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012) aprobada por el Presidente Chávez favorece al trabajador al ampliarse sus derechos. Con respecto a la tercerización en el Artículo 47, queda prohibida, por tanto no se permitirá:

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

2. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.

### *Subcontratación: relación laboral encubierta*

3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.

4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.

5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral. En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo (Asamblea Nacional, 2012).

Con dicho artículo se garantiza la estabilidad en el trabajo y se avanza en la prevención del establecimiento de contratos fraudulentos que pretendan desvirtuar o desconocer los derechos laborales de los trabajadores. Por otra parte, se avala la igualdad de condiciones de trabajo, remuneraciones y otros beneficios que gocen los trabajadores contratados por el patrono en la empresa matriz.

## **Conclusiones**

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. Dichas relaciones generalmente se encuentran reguladas por un contrato de trabajo que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes.

Sin embargo, en las sociedades modernas regidas por la globalización las empresas están desechando los contratos fijos de trabajo acudiendo a la subcontratación tanto del trabajador como de empresas para prestar servicios, asunto que establece una de las peores alternativas en el mundo del trabajo, ya que está destinada a ocultar la relación de trabajo bajo una figura mercantil, con la cual se excluyen los derechos de los trabajadores, incurriendo en lo que se ha denominado relaciones laborales encubiertas o fraude laboral.

La subcontratación como forma de contrato se perfila hacia el abaratamiento de los costos laborales, favoreciendo la precarización del empleo, la desregulación de la relación laboral, incluida la determinación de las responsabilidades.

Surge por tanto formas de trabajo atípicas propiciadas por el empresario y aceptadas por el trabajador ante el dilema de quedar excluido del mercado de trabajo. Este dilema se convierte en una irracional fundamentación para que la protección legal del trabajador cese, dando paso a relaciones encubiertas.

El auge de esta práctica produce efectos nocivos para el trabajador, entre los cuales se presentan: la dificultad del acceso a los derechos sociales de manera continuada, debido a que vive entre la exclusión del mercado de trabajo y el subcontrato. Por otra parte, se modifica la naturaleza del mercado de trabajo al presionar

hacia la precarización de los salarios, ultrajando las relaciones laborales al convertir al trabajador en un supuesto “trabajador autónomo” que no goza de la plusvalía generada.

Este tipo de trabajador es un “falso autónomo”, ya que a pesar de desarrollar una actividad por cuenta propia, no puede deslastrarse de las órdenes del empresario, por consiguiente sigue dependiendo directamente de una organización para realizar la actividad, cumpliendo horario de trabajo, sujeto al control y evaluación, y por ende, a ser sancionado. Bajo estas características la subordinación del trabajador sigue presente. Esto no es más que una relación encubierta.

Las relaciones encubiertas se plantean como la tendencia actual del mercado laboral; orientada hacia la reducción del empleo indeterminado, lo que conlleva, entre otros, el riesgo de dejar a los trabajadores sin derechos garantizados.

Dada la precariedad laboral originada por la relación encubierta, esta no puede convertirse en una tendencia o patrón que marque el proceder con respecto al trabajador y sus condiciones laborales. Se requiere unir esfuerzos entre las organizaciones sindicales y trabajadores para definir y lograr la puesta en práctica de estrategias de empleo en un marco que declare el respeto de la protección social de los trabajadores independientemente del tipo de contrato laboral, lo cual enfrentaría las condiciones de un trabajo fraudulento que libera al empresario de los costos laborales requeridos para los beneficios que le corresponden a los trabajadores.

Desde esta perspectiva, el trabajador deja de ser el eje central de las precarias condiciones, al luchar junto a sus organizaciones en contra del enfoque del neoliberalismo salvaje sobre el mundo del trabajo, que hostiga al trabajador y lo clausura en la pobreza extrema. Esto implica no permitir al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias y beneficios, sin que realmente se retribuya objetivamente el esfuerzo del trabajador.

## **Referencias Bibliográficas**

- Alos Moner, Ramón. (2008). “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”. En **Cuadernos de Relaciones Laborales**. Vol. 26, Núm. 1. Venezuela. (Pp. 123-148).
- Argueta R., Alejandro. (2008). **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. Primera Edición. Guatemala.
- Añez Hernández, Carmen. (2007). Estrategias de contratación de recurso humano en las empresas de servicios. En **Revista Fermentum** v.17 n. 48. Venezuela. (Pp. 123-141).
- Bravo Bravo, Héctor. (2007). **La importancia de la protección de la relación laboral**. DAC-UCLA. Venezuela.
- Avilez, Carlos. (2009). **La Relación Laboral en América Latina**. UNAM. México.
- Bottome, Robert. (2004). Los Camiones de la Polar Ganan Derecho. En **Veneconomía**. Vol. 21, N° 6 Marzo 2004 Venezuela. (Pp. 15-25).

*Subcontratación: relación laboral encubierta*

- Echeverría, Magdalena. (2009). Subcontratación de la Producción y Contratación del Trabajo. En **Temas Laborales**. N° 7. Chile. (Pp. 30-50).
- Ermida Uriarte, Oscar y Orsatti, Álvaro. (2008). Trabajadores Tercerizados. Extraído de <http://www.losrecursoshumanos.com>. Consulta 08/03/ 2012.
- Hernández Cervantes, Aleida. (2011). **Reforma laboral: Formalización de las violaciones a los derechos laborales**. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. México.
- Hernández Álvarez, Oscar. (2005). El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia En **Revista Gaceta Laboral** vol.11 n°.1. Venezuela. (Pp. 28-40).
- Hocsman, F. (2009). **Infracciones de los derechos de los trabajadores**. Universidad de la Plata. Argentina.
- Lagazzi Aravena, Román. (2009). **Contrato de Concesión Universidad del Desarrollo**. Facultad de Derecho. Maestría en Derecho de la Empresa. Chile.
- Malm Green, Lucas A. (2005). **Clandestinidad Laboral**. Un enfoque teórico/práctico desde la Teoría Sistémica del Derecho Laboral. Universidad Argentina John F. Kennedy. Argentina.
- Miyagusuku, Jorge Luis, Toyama Héctor David Reynoso, Luis Eduardo Arellano Mori. (2009). **Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el Mercado de Trabajo**. Lima.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2005). **La relación de trabajo**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). **El trabajo en régimen de subcontratación en América Latina**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 6.076, mes VII, Caracas-Venezuela.
- Romero Milano, Antonio. (2006). **Relaciones Laborales Encubiertas en Venezuela**. Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado. Venezuela.
- Toyoma, Frened; Carrizo, Humberto y Juárez, Mauricio. (2009). Fraude y Encubrimiento en los Contratos Colectivos. UNAM. México.
- Toselli, Carlos Alberto. (2008). Los fraudes en las relaciones laborales. Extraído de <http://www.losrecursoshumanos.com>. Consulta 10/02/2012.
- Ugarte Cataldo, José Luis. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores. En **Revista Ius et Praxis**, v.12 n.1. Talca. (Pp. 32-45).
- Villasmil Prieto, Humberto. (2007). El debate sobre la flexibilidad/tercerización/protección. Ponencia presentada en el **1er FORO DE TERCERIZACIÓN**. Impulsando el Trabajo Formal en México. México.