

## FRANQUICIAS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Oscar Hernández Alvarez  
Antonio Romero Milano

Profesores  
Decanato de Administración y  
Contaduría-UCLA

### RESUMEN

Este artículo aborda el tema de las franquicias en Venezuela. Para tal cometido se hace referencia al escenario laboral en el cual este tipo de formato de negocio se inscribe. Se parte del reconocimiento de una variable determinante en la estructura socio-económica del país, como viene a ser el desempleo. De ser éste un fenómeno estructural de largo alcance, condiciona y estimula, en buena medida, ofertas laborales poco convencionales y de relativo apego a las normas jurídicas vigentes. Interesa de manera particular la identificación de las condiciones de trabajo de un grupo de franquicias de bajo impacto que funcionan en el país (kioskos, stands y locales cuyas medidas oscilan entre 40 y 180). Con este criterio se tomó una muestra al azar de 17 franquicias, ubicadas en las ciudades de Valencia y Barquisimeto (Venezuela): 9 y 8 respectivamente. Los ítem que grafican las relaciones laborales a lo interno de estas franquicias se identificaron de este modo: salario, jornada laboral, tipo de contratos de trabajo, beneficios socio-económicos e higiene ocupacional. Finalmente se hace análisis de las condiciones de trabajo de estas empresas y se concluye con un conjunto de reflexiones en torno a este tipo de oferta laboral.

Palabras clave: *Relaciones de trabajo, Franquicias, Desempleo.*

## SUMMARY

This article deals with the topic regarding franchises in Venezuela. Reference is made of the work area in which this type of business takes place, being the starting point the acknowledgment of a determinant variable in the socio-economic structure of the country, as it is unemployment. If it happens to be a far-reaching structural phenomenon, it greatly conditions and encourage unconventional labor offers barely adhered to current legal specifications. It is particularly important to identify the working conditions of a group of low impact franchises functioning in this country (Kioskos, stands, and commercial premises measuring from 40 to 180 ). According to this criterion, a random sample of 17 franchises was taken in the Venezuelan cities of Valencia (9) and Barquisimeto (8). Items representing labor relations within these franchises were identified as follows: salary, working day, type of labor agreement, fringe benefits and occupational hygiene. Finally, an analysis is made of the working conditions in these enterprises, concluding with a set of reflections about this type of labor offer.

Key words: *Labor relations, Franchises, Unemployment.*

# FRANCHISES AND WORKING CONDITIONS

Oscar Hernández Alvarez  
Antonio Romero Milano

Professors  
DAC-UCLA

## INTRODUCCION

Venezuela enfrenta en las actuales circunstancias un serio problema en materia de empleo. Si se agrega a éste el caso de la informalidad, podría decirse que estamos en presencia de un fenómeno estructural, para el cual no se avizoran salidas en el mediano plazo. El mercado laboral venezolano presenta signos de contracción, donde sólo se perciben ofertas orientadas desde el sector terciario y, de manera contundente, en lo que se refiere a los servicios. Profesionales, técnicos, trabajadores o estudiantes tienen pocas oportunidades de acceder a un empleo, desde sus respectivas vocaciones, en un escenario donde la oferta es limitada. Como opción de mayor posibilidad, nuestro mercado laboral viene exhibiendo en los últimos años el formato de negocios de las franquicias considerado un camino de grandes expectativas, tanto para quienes están cesantes como para quienes buscan empleo por vez primera. De igual forma, las llamadas franquicias también se publicitan como una alternativa racional para quien aspira a convertirse en empresario de estos tiempos modernos. Desde este ángulo se argumenta:

En estos momentos de crisis y de inestabilidad en el país, sin duda alguna, uno de los componentes que debe tener en cuenta cualquier nuevo emprendimiento es poseer un bajo nivel de riesgo comercial y económico. Los negocios que se han desarrollado bajo sistemas de franquicias ofrecen esta ventaja a diferencia de otros negocios desarrollados bajo otros esquemas (Arredondo, 2004: www.solofranquicias.com).

Como puede observarse, el formato de negocio que está implícito en las franquicias, intenta presentarse como una opción para

quienes aspiran a tener empleo flexible y de fácil acceso, así como para aquellos que deseen convertirse en empresarios exitosos, con poca inversión y de rápida recuperación. El boom en el cual se han transformado las franquicias en el país, se suele promocionar con datos y cifras que parecieran ser concluyentes y, que aparentemente, no despiertan dudas acerca del impacto de estas iniciativas en cuanto al empleo se refiere. La Cámara Venezolana de Franquicias hace pronósticos que dan posibilidades para las interrogantes, en especial, cuando se asiste a un drama nacional como lo es el desempleo abierto.

Para 2005 se proyecta un crecimiento de 15% en el sector franquicias. Se espera a que nuevas franquicias abran sus puertas, equivalente a 6% o 7% de las que existen en este momento. Este crecimiento se traducirá en 10 mil nuevos empleos. (Lozano Z, 2004:20).

Desde esta perspectiva, en el reconocimiento de lo sacrosanto en el cuál ha devenido el manejo de cifras y estadísticas en nuestras realidades, es obvio advertir que muy pocas voces saldrían a cuestionar tan elocuentes promesas. No sería racional oponerse a tan flamante futuro en materia de empleo, si no fuese por el hecho de que sólo se promociona una parte del asunto. A la oferta de un negocio eficiente y empleo dinámicos, no se le acompaña con la pregunta inexorable: ¿Qué tipo de empleo generan las franquicias? Cómo tampoco se mencionan aspectos meridianos en el mundo laboral, respecto a las condiciones de trabajo que subyacen en este tipo de empresas.

Sobre estos dos últimos aspectos se asienta el presente artículo. Describir las condiciones de trabajo a lo interno de estas empresa, donde se presume que se están produciendo una serie

de violaciones a lo estipulado por nuestro ordenamiento legal laboral vigente. Para tal fin hemos estructurado este documento en cinco secciones. En la primera de éstas se hace mención al caso del desempleo abierto en Venezuela, en tanto variable que, en cierto modo, contribuye a la proliferación de ofertas laborales que puedan ser consideradas como de flexibles, pero las cuales se distancian del modelo clásico del contrato de trabajo protegido socialmente. El tipo de empleo que se genera en las franquicias, su diseño o configuración, pareciera guardar poco apego a lo que consagran nuestras normativas laborales, en materia de salario, contrato o beneficios socio-laborales en tanto derechos adquiridos.

Como segundo punto nos detendremos en una caracterización de la oferta del mercado laboral presente en Venezuela. En este caso preferimos hablar de tendencias de la oferta laboral y, para ello, nos apoyamos en la información que a diario reseña una parte de la prensa escrita nacional. Dado que no existe una instancia oficial que se ocupe de tan importante materia, optamos por construir de los clasificados de prensa una imagen que en cierta medida explica las principales tendencias de la oferta laboral en el país. Buena parte de las plazas que ofertan las franquicias se detectan en estos espacios.

Un tercer punto queda reservado para lo que hemos denominado: el escenario actual de las franquicias. En él se incluye tanto la denominación conceptual y jurídica de las franquicias, como la evolución de estas en el país. Se acompaña esta información de datos relevantes de estas empresas en el contexto internacional y lo que concierne al posicionamiento de las mismas en Venezuela. Seguidamente se presentan 2 recuadros con un análisis puntual de 17 franquicias seleccionadas

de las ciudades venezolanas de Valencia (9) y Barquisimeto (8) focalizando en ítems como salario, tipo de contrato, jornada laboral, beneficios socio-económico y condiciones ambientales. Es importante señalar que se usó la denominación genérica de estas empresas, a los efectos de preservar la confidencialidad de los informantes. El tipo de franquicias seleccionadas corresponden al formato conocido como de bajo impacto (Kioskos, stands, locales de 40 y 180 metros cuadrados). Los casos seleccionados corresponden al sector de servicios personales.

Los puntos 4 y 5 refieren a un análisis de las franquicias como eventuales ofertas laborales en donde se podría estar presentando una precarización del empleo en el país y de poca cobertura socio-económica. Finalmente se presentan algunas ideas en procura de abrir un debate y una reflexión académica, en torno al rol de estas empresas y al tipo empleos que requiere el país para el presente y los tiempos que se avecinan.

## **EL DESEMPLEO HOY EN VENEZUELA**

El desempleo hoy presente en el país es un fenómeno estructural que nos ubica, como sociedad, en un sitio nada envidiable. Es un estigma de presentación que nos acusa de manera incisiva. Es como una especie de leyenda negra, en tiempos globalizados, en un país de indiscutible poder petrolero. Encontrarle caminos o recetas técnicas para su respectivo tratamiento, no es tarea de sencilla resolución. Atenuar o controlar un hecho de tal magnitud, apelando a promesas clásicas como el “pleno empleo” o “empleo para todos los ciudadanos”, no son más que expresiones propias de la retórica de las ya conocidas ofertas electorales. Su abultamiento en los últimos diez años en el país, explica, en buena medida, la precarización del empleo y el surgimiento de figuras

contractuales al margen de la ley y de gran inestabilidad.

El desempleo en Venezuela, al igual que en buena parte de la región latinoamericana, tiene que entenderse como un fenómeno estructural de largo alcance. El país comenzó a transitar un proceso de expulsión de mano de obra desde el año 1993, cuando el desempleo abierto se situó en el orden del 8,6%. Tal vez este dato pareciera resultar de poco impacto, si el mismo no hubiese estado acompañado de un contundente 40,9% de tasa de informalidad. Aquí surge una interrogante ineludible: ¿Qué ocurrió en el país para que un fenómeno, como el de la economía informal, hubiese alcanzado valores tan altos que hablaban de un importante número de trabajadores en condiciones de sub-empleo? Y peor aun es cuando se tiene al cierre de 2003 un desempleo abierto de 16,8% - (2.014.913 personas) y 52,7% de informalidad (5.262.040 personas) según las estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Es obvio que las respuestas ante tal espectro no son de fácil construcción; pero la existencia de un total de 6.862.231 de personas desocupadas y sub-empleadas, debe llamar la atención en términos de lo que han sido las respuestas, en materia de oferta laboral en el país, como para intentar absorber a esa mano de obra flotante. Ante el impedimento del aparato estatal de no poder captar a esa masa de trabajadores y del inocultable cierre de grandes y pequeñas empresas en los últimos 10 años<sup>1</sup>, lo que evidentemente creció en el país fue el sector informal y se convirtió en el único refugio para millones de personas, como única opción viable a los efectos de acceder a un determinado ingreso. Los puestos de trabajo que se crearon en el país en la última década básicamente correspondieron al sector informal.

El sector formal de la economía nacional, tanto público como privado, numéricamente hablando no ha logrado concretar un paquete diversificado en materia de oferta laboral. Mas allá de los programas sociales oficiales y de sus tímidos resultados, el Estado venezolano tiene una gran mora sobre el particular con millares de trabajadores. Respecto al sector privado, el caso nos sitúa ante una oferta laboral orientada hacia el sector terciario y, en especial, a lo que corresponde a los servicios. De estos últimos vale mencionar el desarrollo de la oferta laboral proveniente de las denominadas franquicias. Veamos en el próximo punto una caracterización general de lo que podríamos considerar como una de las tendencias de la oferta laboral del presente en el país.

#### **TENDENCIAS DE LA OFERTA LABORAL EN VENEZUELA**

Una de las debilidades con las que se confronta al abordarse el tópico del mercado laboral en Venezuela, es el relativo a la ausencia de datos oficiales respecto al comportamiento de lo que comúnmente se identifica como oferta y demanda dentro de esta dinámica. En virtud de no existir en el país una especie de agencia de colocación de empleo adscrita al Estado venezolano, la cual ofrezca información precisa en torno a la articulación entre estas dos variables dentro del mercado de trabajo, nos vemos en la obligación de apelar a una fuente que, dado ese vacío existente antes aludido, viene representado en un ente como lo es la prensa.

El medio impreso facilita tanto a ciudadanos como a empleadores, el forjarse una idea, más o menos objetiva, que indica hacia donde se perfilan tanto la demanda como la oferta de empleo en un momento determinado. Desde esta perspectiva, la prensa se convierte en una fuente primaria que nos grafica un momento

específico, en cuanto a las opciones presentes e hipotéticas tendencias, en materia de ofertas y demandas, que pueden ilustrar al ciudadano y al empleador para que tomen sus respectivas decisiones desde sus particulares intereses<sup>2</sup>.

En el año 2001, de una muestra tomada al azar de 134 anuncios de gran formato y costo del diario “El Universal”, se encontró que la oferta laboral para ese momento presentaba una marcada inclinación hacia el sector de los servicios. La oferta empleadora de aquel entonces se estructuraba de la siguiente manera: Ingenieros -diversas áreas- 7,4%; vendedores 17,6%; profesiones -carreras liberales- 11,4%; Técnicos Superiores Universitarios 12,6%; secretarias y asistentes 12,6%; profesores de educación media 6,7%; peluqueros y estilistas 8,2%; publicistas y modelos 7,4%; chóferes 6,7%; mecánicos, vigilantes y otros 5,9%. (El Universal, 20-05-01). Estos datos reflejan la existencia de un mercado laboral donde el sector terciario marcaba la pauta. No es la industria pesada, de hidrocarburos o la metalmecánica la que estaba abriendo nuevas plazas de empleo. Tampoco era el sector agroalimentario, la construcción o el turismo quienes se incorporaban al mercado de trabajo a reclutar personas. Era particularmente una oferta laboral con una clara inclinación hacia el sector de servicios a las personas. O mejor dicho, el empleo formal que se viene configurando en los últimos años en el país, se está diseñando desde el sector de los servicios, del cual resalta el caso de las franquicias. Una segunda información que ilustra la tendencia que viene tomando la oferta laboral en Venezuela fue tomada en agosto del año 2002. La fuente consultada se denomina “Semanario Empleo/Oferta y Demanda Laboral”, de circulación nacional que abarca tanto al área de la Gran Caracas como a las principales regiones del territorio nacional. De este medio impreso se tomó una muestra al azar de 311 anuncios

que arrojaron la siguiente información:

Es importante resaltar que esa oferta laboral para el caso de los bachilleres (50%) está orientada a captar mano de obra para establecimientos comerciales, comida rápida, tiendas por departamentos, atención al cliente y servicios a personas. Pero además, estas fuentes de empleos están concebidas en base a contratos de corta duración, de remuneración por horas o a medio tiempo. Lo anterior supone la existencia de una precarización del empleo, pues se trata de plazas sin ninguna cobertura social y de escasa supervisión oficial. El otro restante 50%, está conformada por una heterogeneidad de oficios y profesiones donde resalta el peso significativo que en el presente tiene el sector servicios en el mercado laboral del país. Cuando se observa el tipo de empresa que anuncian plazas vacantes, nos encontramos que muchas de estas corresponden al formato de negocio que caracteriza a conocidas franquicias extranjeras y nacionales. Según sea el sector de actividad económica - producción, servicio, industria, distribución, conversión - pareciera que en el caso venezolano, el boom de las franquicias se viene concentrando hacia el área de los servicios y, en especial, el que apunta al de las personas. El cuadro anterior nos conduce a prestar atención acerca de una oferta laboral donde resaltan los servicios y consumos personales, no precisamente a lo que corresponde nuestra fisonomía de país productor de petróleo. Vale, en consecuencia, detenernos en lo que hoy se ha transformado en el campo de acción del segmento económico de las franquicias en Venezuela.

**Cuadro 1**  
**Semanario Empleo/Oferta y Demanda Laboral.**  
**Oferta desde Caracas, a otras regiones del país.**  
**Año 1 N° 10. 26 de julio- 1 de agosto de 2002**

	<b>Cant.</b>	<b>%</b>
Asesor	2	1
Bachiller	154	50
Cauchero	1	0
Chofer (taxis, carga pesada, motorizado, reparto a domicilio)	3	1
Cocinero	11	4
Conserje	9	3
Dama de compañía (ejecutivos, turistas, servicios en el exterior)	16	5
Diseño Grafico	1	0
Enfermera	2	1
Estilista (peluquera, cosmetólogos, manicurista, masajista)	7	2
Modelos (casting, actores)	2	1
Profesionales (ingeniería, petróleo, químico, electrónica, informática, civil; médicos, abogados, arquitectos, administradores, contadores, relacionistas, industrial, economistas, periodistas).	21	7
Psíquicos (metalista, astrólogo, vidente)	12	4
Secretaria (ejecutivas, auxiliares, oficinistas, personal bancario)	11	4
Supervisores de seguridad (gerente, vigilancia, escolta privado)	9	3
Técnicos en cristales (auto)	1	0
TSU (mercadeo, administración, contaduría, construcción civil, electrónica, informática, relaciones industriales)	19	6
Vendedores	27	9
Visitadores Médicos	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>102</b>

## EL ESCENARIO DE LAS FRANQUICIAS

Comencemos este punto con una definición de aceptación general en torno a lo que es una franquicia<sup>3</sup>:

El franchising es un moderno sistema de distribución de productos y/o servicios, según el cual una empresa que ha logrado un éxito comercial en un área específica de negocios, transmite a otros empresarios independiente todos sus conocimientos específicos y experiencias sobre el negocio original, a cambio de un derecho inicial más un porcentaje de sus regalías mensuales, permitiéndole duplicarlo en su totalidad incluyendo el uso de sus marcas comerciales y símbolos distintos. (<http://www.franquiciasarg.com>).

Dicho en otros términos: La franquicia... es un contrato a través del cual una empresa, el franquiciador, cede a otra, el franquiciado, a cambio de un pago directo o indirecto, el derecho a la explotación de un nombre o firma para comercializar tipos de productos o servicios. (<http://www.solofranquicias.com>). Comúnmente se identifica el negocio de las franquicias como un proceso de transmisión de mando. Un empresario le transfiere a otro un saber, es decir, un "Know How", para que este pueda operar tal y como lo hace el equipo o la firma prototipo. Significa además este proceso, la intención del concesionario de transmitir a otro, el conjunto o paquete de los secretos industriales de la operación que involucra el negocio pactado. (Arredondo, 2001).

El formato de la franquicias, bien sea en lo que corresponde a la producción, servicio, industria, distribución o conversión, viene experimentando un desarrollo importante en

todo el escenario mundial como parte de las transformaciones operadas al seno del modelo industrial desde la década de los años 70. Ese reacomodo de la gran industria luego de la crisis energética de la década de los setenta y, presionada hacia un proceso de competencia mayor, provocó un viraje significativo en la manera de relacionarse el capital en toda la geografía mundial.

El dinamismo de la industria tradicional (automotriz, hidrocarburos, química), tuvo que ceder espacio a empresas emergentes en el marco de una nueva lógica de la internacionalización del capital. Este hecho, asistido entre otros tantos factores, por el proceso de cambio e innovación tecnológica en el marco de la tan nombrada globalización, hizo posible la expansión de un tipo de empresa de mayor rentabilidad y menos propensa al control de los Estados nacionales. Las franquicias, como un segmento que corrobora el crecimiento del sector de los servicios, devinieron en proyectos de inversión a escala multinacional con grandes aciertos económicos y de relativos controles oficiales. Algunos expertos expresan que "... las empresas, cuando más se internacionalizan, más escapan a la acción reguladora del Estado y mas tienden a apoyarse en los mercados externos para crecer. Al mismo tiempo, las iniciativas de los empresarios tienden a eludir el control de las instancias políticas". (CEPAL, 1998)

El entusiasmo que ha despertado el negocio de las franquicias en diversos países se suele legitimar en ciertos indicadores. En Estados Unidos, por ejemplo, se afirma que las franquicias generan 10 millones de empleos directos en más de 760 tiendas. Estas cifras representan el 7,4½ del total de los empleados del sector privado norteamericano. ([www.profranquicias.com](http://www.profranquicias.com)) En España, un país donde el negocio de las franquicias ha



adquirido un peso significativo en cuanto al crecimiento económico, existe un total de 958 formatos de empresas que operan más de 48 mil unidades franquiciadas. (Idem). También la expansión de este tipo de empresa se detecta en países tales como: Japón (800), Malasia (170), Indonesia (160), Singapur (100), Hong-Kong (84), Filipina (60), República de Corea (55), e Israel (20). (Ulloa Suelves, 2002). Para ilustrar un poco más lo que supone la expansión de esta modalidad empresarial, ya se habla de la existencia de 3 millones de unidades de franquicias y de 15.000 empresas franquiciantes en todo el mundo. (Franquigua, 2004).

Por su parte, en América Latina, respecto a este tipo de negocios destacan los casos de Brasil y México para un total de 38.000 y 25.970 franquicias, respectivamente. En un tercer lugar, aparece Venezuela con un promedio de 250 franquiciantes para un total de 2.000 unidades franquiciadas. (Idem). Un efecto inmediato de este tipo de negocio en Venezuela, se encuentra en que los mismos generan un total 60.000 empleos directos y 130.000 indirectos. Se agrega a esta capacidad empleadora de las franquicias en el país, que las mismas aportan entre el 0,8% y 0,9% al producto interno bruto. (El Nacional. 27-07-03.B/6). Visualizado en su conjunto, en función de lo que podría denominarse como de éxitos empresariales y gerenciales, propios de los retos que plantean el proceso de globalización y, como iniciativas tendentes a dar respuestas al fenómeno del desempleo en economías como la venezolana; parecieran no haber dudas en torno a la pertinencia del formato de negocios que encierran las franquicias. Desde esta perspectiva, sería temerario cualquier crítica que se le formulase a estos nuevos emprendedores y empresarios. La duda se presenta, en torno a la bondad publicitaria que acompaña a estas empresas, cuando se hurga en

un aspecto poco divulgado por no decir oculto, en cuanto al tema de las condiciones de trabajo que subyacen en este tipo de establecimientos. Cuando se leen los libros, artículos y opiniones de muchos de los promotores de las franquicias, siempre el acento apunta hacia negocios de alta rentabilidad económica, donde la eficiencia y eficacia son los pilares técnicos de una gerencia moderna, donde la relación costo-beneficio para el cliente siempre culmina en su satisfacción como consumidor; que se trata de proyectos financieros que abarca a pequeños, medianos y grandes inversionistas y que suponen riesgos mínimos. Pero en muy pocas oportunidades se muestra el interior de tales empresas en lo que concierne a las condiciones de trabajo sobre las cuales éstas desarrollan sus actividades. Se habla por supuesto de ser empresas con una alta capacidad de generar empleos directos e indirectos. En un año, con un pequeño apoyo del gobierno venezolano, se pueden crear 30 nuevos conceptos de franquicias y cerca de 200 o 300 nuevos establecimientos. En promedio son 5 o 6 personas, es decir, más de 1000 nuevos empleos (Damián, 2001).

Estas cifras no están en duda. Técnicamente estas proyecciones numéricas parecen haber sido confirmadas por la realidad nacional. Lo que debe llamarnos la atención y advirtiéndolo que no nos abriga ningún tipo de recelo hacia este tipo de negocio, es el tema de las relaciones y condiciones de trabajo que se producen dentro de los mismos. Cuando se menciona este tópico, nos estamos refiriendo al conjunto de elementos que, en función de nuestro ordenamiento legal laboral, se consideran derechos de quien se encuentra subordinado a un patrono. Estos derechos abarcan, dentro de los básicos, salario mínimo, vacaciones, descanso, estabilidad laboral, contratos de trabajo firmados, beneficios socio-económicos que el patrono no debe eludir

(INCE, LPH, Paro forzoso, Seguro Social, etc).

Es en esta dirección en donde se pretende fijar la reflexión cuando en este trabajo nos hemos dispuesto a analizar la experiencia de las franquicias. En aras de colocar el debate sobre lo ya antes referido, esto es: condiciones de trabajo en las franquicias, nos disponemos a presentar los casos de un conjunto de establecimientos de esta índole, en donde se detectan prácticas no

cónsonas con lo establecido en la legislación laboral venezolana vigente. Para tal fin, se presentan en los dos recuadros siguientes, los casos de franquicias de bajo impacto (caritos, Kioscos y stands) y de otras de medio tamaño (Locales que oscilan entre 60 y 180 metros cuadrados). Como ya se indico en la introducción de este artículo, los casos aquí presentados corresponden a franquicias ubicadas en las ciudades de Valencia y

**Cuadro 2**  
**Franquicias. Salario, Jornada laboral y Tipo de contrato de trabajo.**

Item	Categoría	Cantidad
<b>SALARIO</b>	Salario mínimo	8
	Cancelan por horas trabajadas	4
	Salario mínimo + 1% por las ventas	2
	Pago de comisión por ventas	2
	Salario mayor al mínimo	1
	<b>Total</b>	<b>17</b>
<b>JORNADA LABORAL</b>	Entre 5 y 6 horas diarias	6
	Entre 8 y 9 horas diarias	8
	Entre 10 y 12 horas diarias	3
	<b>Total</b>	<b>17</b>
<b>DIAS DE LA SEMANA</b>		
	Lunes a Sábado	9
	Lunes a Domingo	8
	<b>Total</b>	<b>17</b>
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	Mixto (Escrito / oral)	1
	Escrito sin copia	2
	Escrito fijo	2
	Escrito (3 meses)	6
	Oral	6
	<b>Total</b>	<b>17</b>

**Cuadro 3**  
**Franquicias. Beneficios socioeconómicos e Higiene Ocupacional.**

Item	Categoría	Cantidad
<b>BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS</b>	SSO y LPH	2
	SSO	3
	No tienen beneficios	12
	<b>Total</b>	<b>17</b>
<b>HIGIENE OCUPACIONAL</b>	Manipulan químicos	3
	Trabajan con hornos	2
	Trabajan de pie	10
	Trabajan de pie y sentados	1
	Manipulan planchas	1
	<b>Total</b>	<b>17</b>

Barquisimeto.

### **LAS FRANQUICIAS: ¿PRECARIZACION DEL EMPLEO?**

En el punto anterior, se pudo observar cómo funcionan las relaciones laborales en algunas franquicias en el país. De un modo más preciso, se identificaron las condiciones de trabajo que dominan o resaltan a lo interno de estas empresas. El aspecto legal-laboral, cuando se habla de las bondades de este tipo de empresa, no suele ser enunciado con frecuencia. Sólo se enfatiza en lo legal, en referencia a un marco jurídico por el cual se orienta las franquicias, pero que en modo alguna las vincula como entes que tienen obligaciones formales para con sus trabajadores<sup>4</sup>. Cuando se examinan los órganos de difusión de las franquicias instaladas en el país, es común percibir una especie de loas a un tipo de gerencia eficiente,

pero no se hace mención a las formas objetivos de cómo se materializa la relación patrono-trabajador<sup>5</sup>. Tópicos como salario, beneficios socio-económicos, obligaciones patronales como el cesta-tikec, el Seguro Social, la Ley de Política Habitacional o el Paro Forzoso, no siempre están presentes cuando se promocionan este tipo de empresa. Aunque estos derechos parecieran implícitos y de obligatorio cumplimiento dentro de nuestro ordenamiento laboral vigente, la práctica pareciera indicarnos que no siempre son honrados por los que dirigen estos negocios.

Una hipotética explicación de esta omisión, en el cual incurren de modo constante los patrocinantes de las franquicias en tanto negocios renovadores y puntales estratégicos del desarrollo nacional, podría ser el énfasis que se le imprime a la idea de que estas empresas actúan dentro de un marco jurídico

estrictamente mercantil. En consecuencia, diría algún vocero de este tipo de empresas, que no es de su competencia todos aquellos aspectos formales de naturaleza laboral. Esta es parte de la argumentación de mayor uso sobre el particular:

...la franquicia es un sistema comercial y existe un contrato de Franquicia mediante el cual se regulan las partes... Por ser dos empresas distintas, todos los trabajadores y empleados de la tienda a abrir van a ser empleados de la empresa que compra, es decir, de la empresa franquiciada, por ello la normativa laboral aplica al tratarse de un negocio que va a tener empleado” (Alonso Riera. Director J u r í d i c o d e Profranquicias/.www.solofranquicias.com).

La anterior observación puede ampliarse de esta forma:

...la relación que se deriva de un contrato de franquicia no es de índole laboral. Lo importante para evitar cualquier clase de riesgo en este sentido, es ceñirse estrictamente a los compromisos contraídos por las partes en el contrato de franquicia (Guevara P, 2001: 34)<sup>6</sup>.

Desde esta óptica la conclusión pareciera obvia: En el negocio de las franquicias lo laboral es secundario, independientemente de que se tengan empleados sin contratos firmados o en donde prevalezcan las formas orales como único vínculo de subordinación, donde las obligaciones legales de los patronos sean esquivadas consuetudinariamente, donde se tenga jornadas laborales que excedan a lo pautado legalmente o en donde no existen las condiciones mínimas de higiene o seguridad ocupacional.

El problema real a dilucidar, en cuanto a lo laboral se refiere en todas sus dimensiones, no es el tipo de contratos celebrado entre el franquiciante y el franquiciado que, probablemente insistirán sus promotores que todo ese formato de negocio tiene sus raíces en el plano jurídico mercantil, sino en las responsabilidades de estos dos patronos respecto a los trabajadores y empleados que mantienen dentro de sus empresas<sup>7</sup>. Se trata de ciudadanos que venden su fuerza de trabajo y que la ley ordena que se les respeten sus derechos consagrados y adquiridos. Garantizar un empleo, no justifica en modo alguno el mantener a una persona en el limbo durante un año, por ejemplo, sin tener ningún documento por escrito que certifique su condición de subordinación. Retener del salario la cuota del Ince o la de la Ley de Política Habitacional, sin ningún tipo de comprobante con la cual el trabajador pueda hacer uso de esos servicios, tener jornadas diarias de 10 horas y no cancelar el excelente; parecieran prácticas que ponen en entredicho la publicidad que habla de negocios alternos para la crisis de desempleo del presente en el país. ¿O será que el concepto de negocios exitosos, refiere a una sola parte, es decir, que el perdedor de esta relación vendría a ser el trabajador? ¿La eficacia y eficiencia de las franquicias se miden a partir de cuan rápido se recupera la inversión, y por las habilidades y destrezas que dispongan tanto el franquiciante como el franquiciado, como para evadir los contratos oficiales en materia laboral? Menudas interrogantes, para estos tiempos, donde el empleo o acceder a alguno, se ha transformado en una verdadera odisea.

Lo cierto es que estamos en presencia de un tipo de empleo precarizado. Presionados por una crisis estructural de largo alcance del mercado laboral, muchos individuos se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo de

poca o ninguna cobertura social. En la práctica estamos ante empleos inestables. Incluso algunos de ellos que resultan una suerte de informalidad barnizada o maquillada por atractivos uniformes. (El caso de los vendedores ambulantes-granizados, cocadas y chichas- es una imagen que traduce la metamorfosis del trabajador informal en uno "formal".) Ante una delicada situación de retroceso de la capacidad empleadora por la que atraviesa el país, el boom de las franquicias aparece como una opción válida para atenuar el desempleo, en tanto elemento que podría desembocar en conflicto social de gran envergadura. El pánico que supone el estar desempleado, el desequilibrio psicológico que experimenta el individuo cesante; son razones suficientes para aceptar una plaza que gratifica con un ingreso inferior al salario mínimo. Para un ciudadano en condición de desempleado, poca relevancia tiene el discutir si una oferta laboral no contempla derecho consagrados; pues sus prioridades inmediatas están centradas en acceder a cualquier plaza que, el menos le garantice un ingreso económico, como para su subsistencia en particular.

El tipo de empleo que ofertan las franquicias resultan precarios, no porque no exista la posibilidad técnica de garantizar condiciones mínimas en términos de derecho laboral, sino porque en estas circunstancias, el rol supervisor del Estado venezolano ha resultado errático. Los controles oficiales sobre este tipo de empresa, tal vez no estén haciendo el seguimiento adecuado para unos casos donde los más elementales derechos laborales se vienen conculcando de forma sistemática. A esto se agrega, el hecho de que estos trabajadores formales, han estado ausentes de cualquier acción solidaria por parte de las organizaciones sindicales nacionales. El sindicato venezolano o las centrales sindicales del país, muy poca atención han prestado a lo

que son las condiciones de trabajo que subyacen a lo interno de muchas de las franquicias que funcionan en el país. Esta situación, aunada a la tímida presencia del Estado sobre la materia, hace de estos trabajadores sujetos doblemente vulnerables.

Importante es advertirlo. No se trata de satanizar a las franquicias en tanto iniciativas empresariales. No está en duda su extraordinaria capacidad como generadoras de nuevos puestos de empleo. Tampoco se niega que este tipo de formato de negocio resulte una opción para la consolidación de nuevos empresarios, o como suele decirse, "las franquicias están a la espera de nuevos emprendedores". La estrategia de la media jornada y el uso de mano de obra juvenil – estudiantes-, elementos estos muy frecuentes en ciertas franquicias ("...para los jóvenes estudiantes las franquicias son la primera opción de empleo". Últimas Noticias. 30-08-04. P/20); tiene que ser objeto de supervisión oficial. En los casos de franquicias con gran afluencia de público, esta jornada diaria de cuatro horas se transforma en seis, sin el pago de horas extras.

Debe agregarse el anterior planteamiento, una reflexión que resulta crucial para sociedades como la venezolana, donde las franquicias gozan de buena reputación. Como quiera que existe una onda mundial y, ojalá que en el país, no se convierta ésta en una nueva técnica o moda intelectual, como lo viene a ser la responsabilidad social de la empresa<sup>8</sup>, es importante mencionar que tal postura debería también ser asumida por los patrocinadores de este tipo de negocios. Por supuesto que la responsabilidad social de la empresa no se agota en el donativo para el embellecimiento de un parque, la reparación de una cancha deportiva o la dotación de equipos quirúrgicos a un ambulatorio de salud. Esta idea trasciende

las prácticas tradicionales de la filantropía. Realmente es un compromiso de un empleador serio no sólo ante sus trabajadores, sino también ante la sociedad. No es un gesto complaciente o la astucia de quien desea obtener descuentos tributarios. La responsabilidad social supone la creación de condiciones objetivas para lo que el lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como “trabajo decente”. Esto se traduce en garantizar empleos estables y salarios dignos. Pero además, el respeto al derecho de asociación sindical y de celebrar convenios colectivos (Romero, 2002)<sup>9</sup>. En estos cuatro gruesos tópicos se resumiría el rol de los nuevos empresarios en Venezuela. El llamado que se formula está dirigido a subrayar la importancia que tienen hoy los derechos laborales; de la preservación de éstos también depende el éxito de cualquier empresa. La productividad no esta reñida con lo que debe ser la observancia en el uso y disfrute de los derechos laborales. En esto último, podría tal vez encontrarse un camino fértil para una nueva articulación de las relaciones laborales en el país: Empleador y trabajador asumiendo sus roles respectivos, pero siempre dentro de marcos regulatorios que garanticen los derechos laborales consagrados y de justicia.

### REFLEXIONES FINALES

Sin lugar a dudas que el desempleo en el país se ha convertido en el tema de mayor preocupación. Alrededor de este gravitan otros males sociales: El desempleo provoca la exclusión social del ciudadano; estar cesante significa el verse obstruido de servicios elementales como la salud, la educación, el transporte o la recreación. Quien padece el desempleo es un ser incompleto e incapaz de asumir un compromiso con la sociedad. El desempleo desestructura los nexos sociales y quebranta el núcleo familiar.

Ante este panorama las ofertas que presenta el mercado laboral no son nada alentadoras. Un excedente de mano de obra compite entre sí por puestos de trabajo de baja remuneración y sin ninguna cobertura social. Una de las opciones ante tal dilema, lo constituye el sector informal, con el agravante de que en el mismo, salvo raras excepciones, tan sólo se materializa un ingreso relativo que a penas alcanza para la sobrevivencia. En este escenario aparecen nuevas modalidades de contratación de mano de obra, como es el caso de las franquicias. Un formato de negocios cuya promoción exagera la eficacia y la eficiencia como rasgos distintivos de los nuevos emprendedores de negocios. Negocios de poca inversión y de rápida capitalización, que brillan con el nombre de firmas nacionales e internacionales de reconocido prestigio.

Las franquicias generan empleo en tiempo de crisis, suele decirse. Las franquicias son espacios flexibles de trabajo, se argumenta. Pero de lo que poco se habla, respecto a las franquicias, es el tipo de empleo que genera y las condiciones objetivas de trabajo que se producen a lo interno de ellas. Por lo general se trata de empleos inestables, mal remunerados, de poca o casi ninguna cobertura social, donde la rotación del personal es alta y de escaso apego a las normas vigentes en materia de higiene ocupacional. En las franquicias el contrato de trabajo es una formalidad de difícil cumplimiento. Por el contrario, el contrato oral es recurrente y la “renovación” del mismo puede prolongarse hasta por más de 12 meses. En muy pocas oportunidades se honran los pagos de las horas extras y una forma de compensarlas es a través de la figura de las comidas cuando se prolonga la jornada laboral. El uso intensivo de la mano de obra es una constante. En ciertas franquicias es fácil computar a un trabajador una jornada de 10

horas diarias, incluyendo los fines de semana o los días feriados. Un día libre a la semana pareciera un gran beneficio socio-laboral. Las condiciones físicas que se le imponen a muchos de estos trabajadores nos hablan de 10 horas de pie, de intensas temperaturas en cuanto a dispositivos como el aire acondicionado o a la intemperie en calles y avenidas, al manejo de químicos sin resguardo o a la exposición de hornos, planchas y cocinas.

El trabajador de este tipo de negocio, es un ser desprovisto de toda protección socio-laboral. Son muy pocos los que cuentan con el respaldo del Seguro Social, el INCE o el Paro Forzoso. En algunos casos se les retiene el pago por estos sistemas de seguridad social, pero no se les otorga la constancia respectiva. Ante esta situación, los mecanismos de supervisión oficial brillan por su ausencia. De allí que resulte imperativo una acción decisiva por parte del Estado, en aras de garantizar los derechos consagrados que todo trabajador tiene por mandato constitucional. El Ministerio del Trabajo, a través de sus supervisores debe definir acciones concretas sobre esta materia, a los efectos de que se materialicen las condiciones mínimas previstas en todo el ordenamiento legal laboral vigente en el país. El derecho a un trabajo digno, estable y racionalmente remunerado, no puede ser un privilegio de ciertas minorías de asalariados.

En este punto la acción vigilante de la dirigencia sindical nacional también resulta indispensable. Un segmento de los trabajadores del país que reclama de atención por parte de las centrales sindicales, sin lugar a dudas, que es el que se desempeña dentro del ámbito de las franquicias. Por el hecho de encontrarse fragmentados y con poca vinculación entre ellos, su vulnerabilidad antes ciertos empleadores es mayor; lo que los hace presa

fácil de cualquier violación de sus derechos laborales. Una acción encaminada al reclamo de los derechos laborales legítimos de éstos, es un paso significativo en el diseño de una nueva agenda sindical en el país. El encuentro con este tipo de trabajadores puede brindar al sindicato nacional un nuevo rostro para su tan descolorido perfil.

Con las franquicias también se plantean nuevos retos para los empleadores. La responsabilidad social es uno de ellos. La eficiencia y eficacia de un negocio no sólo se miden por las habilidades y destrezas de la gerencia en la forma de recuperación del capital invertido, sino también en buen manejo del factor trabajo. Tener trabajadores satisfechos y con altos grados de identificación con la empresa, depende, básicamente, de las formas de como éstos son compensados en la relación laboral. Actuar con apego a la normativa laboral, garantizando el disfrute de los derechos que cada trabajador tiene, es una garantía indiscutible en el éxito de cualquier negocio. La calidad del servicio la percibe el cliente, sobre la base de los trabajadores estables y dispuestos a cualquier esfuerzo mayor. Esto debe entenderlo el empleador como estrategia indispensable para el incremento de la productividad. Eludir lo que la ley prevé en materia laboral, puede erosionar la imagen de un negocio que se presenta bajo la aureola de una firma exitosa.

Las franquicias abren un nuevo ciclo en los estudios del mundo del trabajo. Su particular forma de generar nuevos puestos de empleos nos obligan a fijar nuestra mirada hacia nuevos espacios laborales. El auge del sector de los servicios y el retroceso de la industria tradicional, captadora por excelencia durante décadas de gruesos contingentes humanos, hace pensar en las franquicias como un experimento donde se podría atenuar los alarmantes índices

de desempleo que padecen muchas sociedades, situación de las que no se escapa Venezuela. Una nueva lógica del mercado laboral se podría estar gestando al seno de este tipo de negocio. Su atención por parte de aquellas disciplinas interesadas en el tema del trabajo, podrían contribuir al establecimiento de otros enfoques teóricos que permitan avizorar el futuro comportamiento de modelos laborales alternos.

◉ También podría decirse que el estudio de las franquicias y su entorno, es una opción que se ofrece para quienes apuestan a proyectos individuales distintos al clásico contrato de trabajo.

### NOTAS

1. Entre abril de 1999 y abril de 2000, el sector público había despedido a un total de 96.000 funcionarios. (El Universal. 03-07-2000. P/2-4)... "De 7.110 empresas que existían en 1990, al cierre de 2000 la cifra rondaba las 4.951 empresa operativas". (El Nacional. 02-10-01. E/1). En el estado Carabobo en el año 2000 el número de pequeñas y medianas empresas que cerraron sus puertas alcanzo la cifra 1.125. Para el estado Lara del mismo año, el número de pequeñas y medianas empresas que colapsaron llegó a la cifra de 699. (GERENTE. Junio 2002. N° 184. Caracas.)
2. Los datos que en este artículo se incluyen corresponden a la Tesis Doctoral; "Relaciones Laborales encubiertas en Venezuela. Presente y Futuro desde una perspectiva sociológica". Antonio Romero Milano. Universidad de Carabobo. Valencia. 2004.
3. "Las franquicias se remontan a la Edad Media, a las licencias otorgadas por los reyes para cobrar impuestos o cazar en áreas determinadas. En el siglo XVIII los productores de cervezas alemanes contrataban a las tabernas la distribución de los productos. A partir de mediados del siglo XIX Singer expandió sus operaciones mediante franquicias. Sin embargo, el crecimiento definitivo de este de este modelo de negocio ocurrió en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente cuando McDonald's comenzó a expandirse a mediados de los cincuenta". (Angel y Armas; 2001:30). En cuanto al desarrollo de las franquicias en Venezuela, se puedan fijar tres etapas: 1.) Finales de los años 70 con la entrada de Kentucky Fried Chicken, Pizza Hut y Burger King. También para esa época surgió una empresa local, Tropi Burger. En 1985 se instala McDonald's.. 2.) Para finales de los años 80 aparecen empresas como Chip-a-Cookie dedicadas a la venta de arepas y el desarrollo de firmas locales como Chips's Burge, Googies, Churromania, America Hot Dog, Cinarolls, American Deli y Don Taco. 3.) En fechas recientes empresas locales comienzan a incursionar en el mercado extranjero, como es el caso de Churromania (García, 2001:24).
4. "... el marco jurídico que regula este sistema de comercialización lo constituyen diversas normativas, entre las cuales podemos mencionar la Constitución, los Códigos de Comercio, Civil y tributario, la Decisión 486 relativa al Régimen Común sobre Propiedad Industrial, la Ley de Impuesto y su reglamento, Ley de Impuesto al Valor Agregado y su reglamento, los Lineamientos de Evaluación de los Contratos dictados por la Superintendencia para la promoción y Protección de la libre Competencia (PROCOMPETENCIA), que determinan las restricciones al ejercicio de la libre competencia que son admisible en dicho contrato y las ordenanzas municipales, que en algunos casos, inclusive, han ofrecido estímulos para el desarrollo del sector." (Rosales Bennett, 2002:51).
5. Un caso que llama la atención es el de las Empresas Polar. Con sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, TSJ, de fecha 16-05-00, se determinó que los transportistas de la misma debían ser considerados como trabajadores dependientes. Otra sentencia del TSJ sostuvo lo contrario. Ahora esta empresa adopta el formato de negocio de las franquicias. Marisa Guinand, directora nacional de ventas y distribución de Cervecería Polar, señala que la "idea básica es franquiciar a todos aquellos empresarios que actualmente se encargan de la distribución de los productos, ofreciéndoles la opción de convertirse en socios de la industria más grande del País". (Dinero, 2004:52).
6. En el Contrato de Licencia de Uso, para la instalación de una franquicia dedicada a la prestación de servicio postales y comunicación



en el ciudad de Valencia, se puede leer en su Cláusula Séptima, la precisión de esta idea: "El franquiciatario tendrá la absoluta responsabilidad de sus actividades comerciales, siendo el único responsable del pago y cumplimiento de las prestaciones laborales de los empleados de su empresa, así como del fiel cumplimiento y pago de las leyes y reglamentos en materia fiscal o impositiva. En tal sentido deberá informar a la empresa el estado de solvencia para con el seguro social obligatorio, Ince, Paro Forzoso, Ley Política Habitacional y las obligaciones con sus empleados o dependientes a intervalos a partir del otorgamiento del presente contrato".

7. "... el contrato de franquicias podría ser estimulado, bajo ciertas circunstancias, como instrumento para encubrir una relación subyacente (simulación). La relación entre las partes del contrato de franquicia, de otras partes, pudiese suscitar la aplicación de las normas laborales sobre los regímenes del intermediario o el contratista (Art. 54-57 de la Ley Orgánica del Trabajo), con lo que – eventualmente – se vería comprometida la responsabilidad solidaria, e incluso patronal, del franquiciante respecto de los deberes asumidos por el franquiciado frente a sus trabajadores". (Carballo, 2001:64).
8. "El desempeño de la responsabilidad social de la empresa no debe ser visto como un gasto social que ha de pesar en la rentabilidad de la empresa. Hay estudios que evidencian que las empresas reconocidas por su desempeño social son más competitivas que las indiferentes al tema de la responsabilidad social, y sus productos son más aceptados por la simpatía que despierta". (Machado, 2002:22).
9. Un ejemplo de responsabilidad social es el caso de la franquicia Kentucky Fried Chicken en Panamá, tal vez el único en el mundo para este tipo de negocio, cuando en el año de 1971, sus trabajadores lograron conformar un sindicato; decisión que fue aceptada respetuosamente por la empresa (Morales, 2004:4).

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ÁNGEL, Rubén y Armas, Virgilio (2001). *Todo lo que usted quería saber sobre... Ventajas y límites de las franquicias*. EN: **Debates**. Instituto de Estudios Superior de Administración. IESA. N° 4. Vol. VI. Caracas.
- ARREDONDO, Jorge (2004). *Los sistemas de franquicias y el fenómeno empresarial en la actualidad*. [www.solofranquicias.com](http://www.solofranquicias.com)
- CARBALLO MENA, César Augusto. (2001). *Delimitación del Contrato de Trabajo. Franquicias, Teletrabajo, invenciones laborales y fronteras del contrato*. Universidad Católica Andrés Bello, UCAB. Caracas.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, CEPAL. Naciones Unidas. (1998). *CEPAL cincuenta años. Reflexiones sobre América Latina y el Caribe. El Nuevo Capitalismo*. Octubre. Santiago de Chile.
- DAMIÁN, Alejandro (2001). Franquicias: sinónimo de eficiencia, eficacia y desarrollo. EN: *Sólofranquicias*. Primera Edición. N° 0. Caracas.
- GARCÍA, Luis Vicenta (2001). El desarrollo de las franquicias venezolanas. EN: *Debates*. Instituto de Estudios Superior de Administración, IESA. Vol. VI. N° 4. Caracas
- GUINAND, Marisa. (2004). Franquicias Polar. EN: *Dinero*. Febrero. Caracas.

LOZANO Zorrilla, Desireé. (2004). Franquicias pueden ser la propia opción al desempleo. En: *Últimas Noticias*. 30 de Agosto. P. 20. Caracas.

MACHADO, Clemy y Berti A, Zaira. *Balance social para la empresa venezolana. Modelo de la Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS)*. VENAMCHAM. Caracas.

MORALES MORA, Víctor (2004). *Catálogo de Buenas Prácticas. Programa de Buenas Prácticas para la promoción del Trabajo Decente, Proyecto RELACENTRO OIT*". Organización Internacional del Trabajo, OIT. San José de Costa Rica.

RIERA, Alfonso. (2004). *Marco Legal de las Franquicias en Venezuela*. [www.solofranquicias.com](http://www.solofranquicias.com)

ROMERO MILANO, Antonio (2004). *Relaciones Laborales encubiertas en Venezuela. Presente y Futuro desde una perspectiva Sociológica* (Tesis Doctoral) Doctorado en Ciencias Sociales, Mención: Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia.

ROMERO MILANO, Antonio (2002). Informe Venezuela. *X Encuentro del Grupo de Bologna/Castilla La Mancha*. Punta del Este, Uruguay. 1 y 2 de Noviembre. AMF. Editorial y librería Jurídica. Montevideo. 3

ROSALES BENNET, Ileana. (2002). Ley de Franquicias. ¿Conveniente o no para Venezuela. EN: *Guía Franquicias de Venezuela 2002*. Barbadillo Asociados. Caracas