

Fenómeno de flexibilización en el régimen salarial venezolano *

Marieugenia Mas y Rubí Peña**

Resumen

La globalización conlleva un proceso de transformación a escala internacional, lo que genera mayor competitividad entre las empresas mediante un mercado laboral más flexible, entre sus modalidades están los contratos de trabajo y la remuneración del trabajador, a través de sistemas de negociación salarial, salarios mínimos, vinculación al rendimiento e indexación salarial. El objetivo de esta investigación documental es analizar el fenómeno de la flexibilización como consecuencia de la globalización en las referidas modalidades, considerando la doctrina, legislación y posturas de organismos internacionales. Entre las conclusiones más relevantes está la poca aceptación del ordenamiento jurídico venezolano en implementar formas de flexibilización, al mismo tiempo la necesidad de adecuación a las nuevas situaciones manteniendo en forma íntegra los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Palabras clave: globalización, flexibilización, remuneración, contratos de trabajo.

Abstract

Globalization entails a transformation process at international level, which leads to improved competitiveness of enterprises through more flexible labor

* Recepción: 01-03-2010 Aceptación: 28-04-2010

** Abogada, Magíster en Derecho del Trabajo, Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Profesora de la Universidad Rafael Urdaneta de Derecho del Trabajo I y II, Profesora de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Email: masy mariu@cantv.net

market, including the arrangements are contracts of employment and worker's compensation through wage bargaining systems, minimum wages, linking pay to performance and indexing. The objective of this theoretical investigation is to analyze the phenomenon of relaxation as a result of globalization described previously, considering the doctrine, legislation and international positions. Among the most important is the low uptake of Venezuelan law to implement forms of flexibility, while the need to adapt to new situations by maintaining in full the basic principles of labor law.

Keywords: globalization, flexibility, compensation, contracts of employment.

1. Introducción

En la actualidad se observa la influencia que en el mundo ha representado la flexibilización sobre el régimen salarial de los trabajadores, por cuanto las aperturas de las economías nacionales y extranjeras y su integración han incidido en el estudio de mercados más flexibles.

Por consiguiente, y debido a la globalización de los mercados se reflexiona en los diferentes foros internacionales en la necesidad de implementar normas laborales más flexibles, entendiendo a la flexibilidad como adaptación de normas a circunstancias distintas, sin desmejorar o vulnerar principios básicos que corresponden al débil económico de la relación de trabajo: el trabajador.

A este respecto, concierne a la ciencia del Derecho del Trabajo, adaptarse a las nuevas situaciones laborales, tomando en consideración la opinión de los especialistas de esta rama, así como a los organismos internacionales que intervienen en la búsqueda de mejores alternativas para alcanzar una disminución en los elevados índices de desempleo, o en las formas de disimular contratos de trabajo.

La rigidez de las normas laborales se encuentran en íntima correspondencia con el principio protector de las mismas como lo señala Alfonso-Guzmán (2008), y viene a ser este principio proteccionista uno de los postulados básicos del Derecho del Trabajo, que busca proteger y enaltecer el trabajo, partiendo de la situación desventajosa económica y social, en que se haya el trabajador y en el interés del Estado en propiciar el equilibrio social y el mantenimiento del sistema dominante; por consiguiente, el orden público señala la imposibilidad de modificar, relajar o renunciar a las normas

laborales por convenios particulares. La Ley Orgánica del Trabajo (1997) fija un marco al cual tiene que ajustarse las voluntades tanto del empleador como del trabajador.

Por lo tanto, la flexibilidad debe ser entendida como capacidad de adaptación y una exigencia ineludible para los actuales sistemas de relaciones laborales. Es necesario regular de manera más flexible el tiempo de trabajo, modificación y adaptación de las condiciones de trabajo, de movilidad funcional y geográfica de los trabajadores, pero sin que se haga de forma unilateral por el empresario, sino de forma consulta con el trabajador.

Han surgido modalidades de contratación diferentes en algunos países, especialmente con respecto a la remuneración del trabajador; tal es el caso de España, donde se permite contratar, basado en la autonomía de la voluntad de las partes, lo que se llama “acuerdo de salario global”, como una forma de flexibilizar la prestación de servicio, percibiendo el trabajador contraprestaciones laborales de una manera continua.

En Venezuela, también existen dichas modalidades del contrato de trabajo referido usualmente como un contrato de remuneración global, por medio del cual los montos percibidos por el trabajador continua y permanente incluyen lo concerniente a los demás beneficios laborales que le corresponden por concepto de prestaciones sociales; con ello, las empresas buscan de alguna manera disminuir sus pasivos laborales, e igualmente, permiten al trabajador una mayor remuneración y disponibilidad económica en el momento actual, sin embargo esta modalidad no tiene base legal en el ordenamiento jurídico laboral venezolano.

Desde la Constitución Nacional (1999) hasta leyes especiales como la Ley Orgánica del Trabajo (1997), señalan de una manera precisa e irrenunciable la retribución del trabajador, no pudiendo ser alterados en cuanto a la oportunidad en el tiempo para efectuar dichos pagos.

Pero hay que destacar que, aún cuando dichas leyes son claras e inequívocas, también es cierto que los derechos remunerativos laborales que se están imponiendo en la actualidad, fundados en el principio de la flexibilidad como condición indispensable para responder a un mercado fluctuante y diversificado, han creado una manera diferente de efectuar las formas de remuneración, así como formas flexibles de contratación. Además, es el resultado de una situación económica cada vez más crítica que obliga al trabajador a aceptar dichas condiciones de trabajo, debido al incremento desmesurado del desempleo.

Por ello, a continuación se analiza la influencia que en el régimen salarial venezolano ha tenido el fenómeno de la flexibilización, como consecuencia de la llamada globalización, en este caso es importante destacar no sólo el objeto del Derecho del Trabajo, sino muy especialmente su carácter económico, por cuanto no sólo debe considerarse el aspecto social o de orden público de esta rama del Derecho, fundamentalmente desde la visión de la Organización Internacional del Trabajo y sus políticas.

2. El derecho del trabajo y su carácter económico

En la evolución del hombre se encuentra siempre su dedicación al trabajo, desde sus primeros vestigios se puede percibir el producto de una serie de acontecimientos y habilidades que dan como testimonio esa dedicación.

Al respecto, el laboralista Alfonso-Guzmán (2008: 11), lo define de la siguiente manera:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Caldera (1961: 77), considera que: "...es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social." Así mismo, refiere que, en toda forma la regulación venezolana está circunscrita al trabajo dependiente, aunque, por excepción, algunas de sus disposiciones estén referidas a quienes desarrollan profesiones u oficios independientes.

Algunos autores entre ellos, Villasmil Fernando y De Ferrari, consideran al Derecho del Trabajo como formando parte integral del derecho económico; de allí viene su mismo origen y formación. Desde la época de la Revolución Industrial se crean un conjunto de normas dirigidas a corregir los abusos por el desenfrenado materialismo, que constituyan una tutela jurídica establecida en beneficio del obrero desorganizado, que en virtud de su aislamiento y de la vorágine de los fenómenos económicos se convirtió en un sujeto de especial protección para el Derecho.

Para Carrasquero (1993: 189) "El Derecho es un constante devenir actualizado, nutrido por el impulso de advenimiento, que da vida en todas sus facetas: social, económica, cultural, política, religiosa, científica". Por

ello, las relaciones jurídicas, el contrato entre ellas, existe en virtud de las relaciones sociales.

De Ferrari (1976: 8), señala que:

...la intervención del poder público se produce en este instante por el retardo en aparecer los primeros síntomas de la organización de la sociedad desde el punto de vista económico. Esto dio lugar a que el Estado interviniese y organizara a favor de los económicamente débiles una tutela jurídica o derecho transitorio de protección...

Asimismo, refiere entre otras cosas, que dicha situación ocurre cuando la sociedad intensifica o completa su proceso de integración económica, y como consecuencia de este fenómeno se desarrollan el sindicalismo, el cooperativismo, se forman nuevos grupos y clases sociales, entre otros, y lo más importante la seguridad social, redistribuyendo en beneficio de las masas, todos los ingresos de la nación, con el fin de afirmar la estabilidad y dignidad de la vida material del hombre.

A este respecto, Caldera (1961: 31) opina que:

Económicamente, la Cuestión Social representa una gran paradoja... Mientras más resaltante ha sido el desarrollo económico del mundo, con mayor fuerza se ha revelado la injusticia social... La libertad produjo la opresión... el predominio de quien en la lucha económica está mejor provisto y más firmemente colocado...

Por otra parte, según Pérez citado por De Ferrari (1976: 9), los hechos anteriormente descritos, "...dieron lugar a normas especiales que han sido presentadas por los autores como integrando un derecho de la economía organizada y el derecho del trabajo como un capítulo del derecho económico".

El Derecho del Trabajo encara la Empresa de otra manera, no desde el punto de vista de su titularidad o dominio, sino desde el punto de vista del proceso de su institucionalización, de las relaciones humanas que crea y del derecho objetivo que regula la vida interna de esas comunidades económicas.

En atención a estas consideraciones, Sandoval (2000: 11) señala que:

... el trabajo deviene primeramente en una obligación de hacer bajo la denominación de arrendamiento de servicios, y luego en contrato de trabajo en el marco del Derecho Laboral... La empresa se convierte en la unidad económica de la modernidad. El desarrollo tecnológico industrial posibilita una mayor productividad, la que permite acceder a las demandas obreras por mejores condiciones de trabajo... en cuyo centro el Derecho del Trabajo media las rela-

ciones del proceso productivo presumiendo la desigualdad de los sujetos del contrato...

Camerlynck citado por De Ferrari (1976: 11) dice que, "... el derecho del trabajo es tributario del económico, ya que si busca consagrar todo lo que socialmente es deseable, no puede, en cambio, realizar más que lo económicamente posible".

Para Alfonso-Guzmán (2008: 9) el trabajo además de ser una actividad, un quehacer, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista, al señalar que: "Económicamente, el trabajo es considerado como un factor de producción: supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas..."

Entonces, por lo anteriormente expuesto es necesario concluir que efectivamente el trabajo y por lo tanto, el Derecho del Trabajo, no sólo debe ser considerado desde un punto de vista social, o bien sea público o privado, sino que además constituye parte del derecho económico por encontrarse dentro de este ámbito al estar en la búsqueda constante de la sociedad de organizarse económicamente, procurando un mínimo de bienestar material a sus miembros, justificándose por ello, los cambios sugeridos por la flexibilización en el salario.

3. Régimen salarial del trabajador

El régimen salarial está sometido a importantes reglas de protección, que permiten asegurar la finalidad de subsistencia, por ello es necesario destacar las diferentes definiciones que se tienen sobre el mismo, para así abordar el fenómeno de la flexibilización.

Alfonso-Guzmán (2008: 175) establece el significado literal de remuneración, como "... retribución, pago, recompensa. La palabra envuelve, de por sí, la idea de correspondencia con un beneficio que simultáneamente se recibe."

Por su parte, Villasmil (2000) señala que no existe una definición clara y precisa del salario. Dentro de un concepto amplio, el salario equivale a la remuneración del trabajo y comprende todo lo que una persona obtiene como consecuencia de su esfuerzo en una relación laboral, salvo las excepciones establecidas por las leyes.

Asimismo, el salario constituye uno de los elementos esenciales y característicos del contrato.

En todo caso, Alfonzo-Guzmán (2008) muestra el significado del salario en la tradición legislativa del País, en cuanto a que el salario aparece como la prestación con la cual el patrono paga o cancela voluntaria, intencional y proporcionalmente, el servicio del trabajador. En cambio, no sucede lo mismo con las palabras provecho o ventaja, las cuales pueden ser identificadas como percepciones regulares y permanentes por el trabajador pero desprovistas de intención remuneratoria, si se analiza la intención retributiva del trabajo en lo referente a las menciones legales del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, no poseerían naturaleza salarial.

El Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Trabajo, citado por Alfonzo-Guzmán (2008: 173) y ratificado por Venezuela en el año 1981, ofrece la siguiente definición de salario:

Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo particulariza al salario como la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como los recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Hernández citado por Villasmil (2000: 224) señala como definición del salario: "... toda ventaja o beneficio patrimonial, en dinero o en especie, directo o indirecto, complementario o compensatorio, que el trabajador percibe con ocasión del trabajo".

Por su parte, Alonso (1980) considera más acertado hablar de retribución del trabajador, que de salario, lo cual comprende, la retribución directa del trabajador, ó salario propiamente dicho; la retribución complementaria y las retribuciones simplemente compensatorias.

4. Contrato de trabajo precario

La delicada situación económica por la que atraviesan los trabajadores en los diferentes países, y en especial en Venezuela, se enfrenta a la falta de preparación por parte de los organismos gubernamentales, así como de

los empleadores frente al fenómeno de globalización, se hace necesario expresar la opinión de Villasmil (2001) quien hace alusión a la presencia del contrato de trabajo precario, asumiendo para ello, la precariedad como elemento definitorio de un tipo particular de contrato.

Para el citado autor, (2001: 440) la precariedad equivale a las siguientes condicionantes:

- a) Un término no propiamente jurídico, lo que no desconoce su recepción por el Derecho del Trabajo; b) Equívoco y multívoco, porque con ocasión del comparativo asumido habría que preguntar: respecto de qué es precario o qué le falta que otros tienen?; c) Solapado, porque normalmente no se le diferencia con el empleo informal y con los otros trabajos atípicos, y; d) Arrojadizo, no oculta intención u orientación ideológica, casi siempre, para oponerlo a reformas laborales de tenor flexibilizador, no importa la orientación de ésta última.

Tomando en cuenta lo expuesto, Villasmil (2001: 441) define al contrato de trabajo precario como:

...aquellos que, regulados por ley, rebajan los estándares del tipo o modalidad del contrato de trabajo que la legislación, además de consagrar, prefiere o estimula... lo precario se define, necesariamente, con referencia... de un contrato de trabajo pretendidamente estándar o contrato de trabajo típico...

Es importante destacar la situación del Estado español, el autor Baylos (1991), señala una tendencia muy acusada en la búsqueda de la llamada flexibilización de los niveles de protección asignados por el Derecho del Trabajo, a través de la delimitación de tipos contractuales diversos y en contraste con el prototipo normativo. En esta gama de tipos contractuales, con la temporalidad como elemento común, se desprende la importancia de la autonomía individual para la determinación de las concretas condiciones de trabajo.

En este orden de ideas, expone que, la intervención estatal adopta un plano importante, especialmente con su carga flexibilizadora, dirigida a la autonomía individual de las partes, sin que se deje abierto un espacio para la mediación colectiva.

5. Determinación del Salario: salario global

Conforme al orden de las ideas expuestas en lo que respecta a las modalidades especiales de los contratos de trabajo, y muy especialmente los que han sido producto muchas veces del fenómeno flexibilizador que está

recorriendo el mundo, se debe mencionar la figura del salario global, el cual no aparece en la legislación venezolana, pero se hace necesario definir, tomando en cuenta lo que el derecho español y peruano han expresado del mismo.

Alonso (1980: 464) presenta entre una de sus clasificaciones de salario, lo referente a su carácter, es decir, a la retribución fija y la retribución variable. Para él, se entiende por retribución fija:

... aquella en la cual el módulo de remuneración no varía, de manera que el trabajador sabe lo que percibirá como contraprestación de sus servicios... Es fija, asimismo, la retribución que se establece con carácter global por servicio total, con independencia del tiempo...

En cambio, la retribución variable, supone la variabilidad del mismo módulo de retribución, y se caracteriza por contar con tres factores: la unidad de remuneración, el módulo o la cantidad con que ésta es remunerada y los factores a cuya variación queda sometido el módulo en cuestión.

Asimismo, Dieguez (1991: 367), lo denomina salario total, al cual la jurisprudencia alude como resultado de concentrar por pacto interpartes todos los conceptos salariales (base, complementos, retribución de descansos) para su cómputo o pago, sin otra limitación que la impuesta por el respeto de los mínimos salariales establecidos por norma estatal o pacto colectivo.

Añade lo siguiente:

La globalización, aunque parcial, ha tenido lugar también por ley, como en los ejemplos de: 1) el Decreto de Salario Mínimo vigente, en relación con la acumulación por jornada legal al salario mínimo de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional de la retribución de descansos semanal y festivo, de los trabajadores eventuales y temporeros contratados durante no más de ciento veinte días, y 2) el ya conocido de Estatutos de Trabajadores, a propósito de prorrateo mensual de aquellas gratificaciones.

Siguiendo este orden de ideas, Montoya (1995) se refiere a la “globalización” salarial, como un fenómeno reciente, mediante la cual se pretende establecer una remuneración unitaria, donde queden englobadas todas las posibles percepciones a las que el trabajador tiene derecho por aplicación de los distintos conceptos retributivos.

Asimismo, considera que su implementación puede producirse por pactos expresos, entre empresario y trabajador, o mediante disposiciones normativas. Pero, por el contrario, convenios colectivos recientes declaran prohibido todo pacto por salario global.

Finalmente, para Martín, et al. (1997) la complejidad de la composición real del salario y del cálculo de sus componentes lleva en ocasiones a acudir a una fórmula simplificadora conocida como pacto de salario global. El salario global así fijado no significa necesariamente salario superior sino retribución unitaria, y en caso de que fuese inferior sería preciso realizar luego una liquidación complementaria con objeto de cubrir las partidas no incluidas inicialmente.

Aún cuando, no existe previsión legal sobre este pacto, en el derecho español no puede dudarse de su licitud y así lo ha determinado la jurisprudencia, por cuanto el Estatuto de los Trabajadores reconoce a la voluntad de las partes la posibilidad de regular derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral. Pero, por supuesto sin que constituya un perjuicio al trabajador de condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

Por otra parte, al comparar todas estas evidencias, se hace necesario hacer mención al régimen salarial que al respecto ofrece el derecho peruano, en relación con la llamada remuneración integral.

Al respecto, el autor Morales (2001) ofrece un análisis de lo que se conoce como remuneración integral, el cual se establece por primera vez en la legislación laboral peruana en fecha 27/7/1995, dándole la posibilidad al empleador de pactar con sus trabajadores de dirección (staff de la empresa), una remuneración integral, computada por período anual y que comprendiera todos los beneficios legales, incluyendo la compensación por tiempo de servicio, y convencionales aplicables en la empresa, exceptuando la participación en las utilidades.

Entonces, siguiendo con las ideas expuestas por Morales (2001: 232):

... la ley consideró razonable cumplir un rol menos protector con aquél segmento de trabajadores que, en razón de la calidad de los puestos que desempeñan (dirección de la empresa) supone que, o son accionistas-propietarios de la misma, además de trabajadores, o cuentan con los recursos necesarios y capacidad de ahorro que les permita hacer frente a todo tipo de contingencias...

Al respecto, dicho pago de remuneración integral estaba sujeta a un pacto, es decir, no se trataba de una condición compulsiva u obligatoria. Ya que, un trabajador de dirección se considera que se encuentra en un nivel igual e incluso a veces superior que el propio empleador.

No obstante, dicho criterio fue modificado al año siguiente, en fecha 25/9/1996, al establecer que el pacto de remuneración integral podía ser

suscrito con cualquier trabajador (ya no exclusivamente con los de dirección), siempre y cuando percibiera una remuneración mensual no menor de 2 UITs.

Por lo tanto, se desvirtuó en cierta medida la razón del legislador para introducir la posibilidad de dicho pacto en la legislación laboral peruana, por cuanto en la práctica, muchos empleadores han impuesto este tipo de pacto en aquellos trabajadores que se circunscriben a los nuevos requerimientos salariales, perdiendo de esta forma la casi totalidad de sus beneficios sociales.

Al mismo tiempo, las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo especialmente en el Pacto Mundial del Empleo (2009) en lo que respecta a la determinación de los salarios apoya como política para dar forma a una globalización justa y sostenible que los gobiernos deberían considerar opciones, como el salario mínimo, que permitan reducir la pobreza y la desigualdad, incrementar la demanda y contribuir a la estabilidad económica, específicamente, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), puede proporcionar orientación a este respecto.

De todo lo anteriormente expuesto, es de hacer notar que en los tiempos actuales, la relación científica y tecnológica en los diversos campos del saber humano, han producido la llamada Tercera Revolución Industrial, lo que conlleva a la organización de un nuevo Estado y al acomodo y reacomodo de las fuerzas sociales.

Es por ello que dentro de este suceso, los nuevos modos de producción se basan en el conocimiento de la actividad económica, al cual no escapa el Derecho del Trabajo, sino que por el contrario, por su origen y formación forma parte del mismo.

El Derecho del Trabajo no tiene sentido aisladamente considerado, sino que es complementario de la economía, ya que subsiste si existe una economía capaz de garantizar las condiciones de vida de los trabajadores, de protegerles de las vicisitudes.

La llamada Tercera Revolución Industrial está avanzando hacia una sociedad sin trabajo, y por consiguiente, la globalización de las economías conlleva a nuevas condiciones de mercado del cual no escapan las relaciones laborales.

Asimismo, el Derecho del Trabajo es un derecho nacido de la desigualdad en las relaciones de trabajo, por ello contiene una serie de principios que inspiran las normas laborales.

Estos principios surgieron por la necesidad de brindar protección al débil económico, por ello desde sus inicios han tenido que adaptarse a los cambios de la historia, aunado a su proximidad con la realidad, de allí su capacidad de ajuste y adecuación a las distintas realidades, a su elasticidad para no quedar atados, sino que poseen maleabilidad para inspirar distintas normas en función de la diversidad de circunstancias.

Entonces, no se trata de señalar su inaplicabilidad o desfase con las nuevas formas de mercado y del surgimiento de formas atípicas de relaciones de trabajo, sino de poder extraer de los principios, mediante una labor inteligente y de creatividad, distintos modelos, sin necesidad de cambiar la finalidad, la razón de ser del Derecho del Trabajo, el cual no es de ninguna forma un derecho estático ni congelado.

Por consiguiente, esta tarea corresponde a los iuslaboralistas, cuya naturaleza ha sido conservadora, quienes deberán alcanzar dichos objetivos, no puede pretenderse que la regulación del trabajo en el siglo XXI siga la misma dinámica que ha venido siguiendo desde el desarrollo de las primeras normas laborales tras la Revolución Industrial.

Por otra parte, en lo que respecta a los contratos de trabajo, las orientaciones flexibilizadoras, optan por dar cabida a las nuevas modalidades de contratación, asimismo, el contrato laboral de duración indefinida, de carácter preferente, no constituye la solución a todos los problemas, sino que se le permite a los contratos temporales colocarse al mismo nivel. Ello, con la finalidad de generar una mayor creación de puestos de trabajo asalariados, lo cual permitiría un aumento en los niveles de protección, ya que la ley garantizaría un nivel mínimo de protección social a los temporales y, al reducirse los trabajadores sin contrato, estos recibirían algún nivel de protección.

Igualmente, debido a la función del Estado de fomentar y generar el empleo, surgen otras formas, como la contratación a tiempo parcial, mediante el cual el trabajador presta servicios en un número determinado de horas al día, o a la semana, que le permitirá realizar otras labores, tales son los casos de las amas de casa, o los estudiantes y las personas de la tercera edad.

En todo caso, existe diversidad de formas de contratación, que no necesariamente equivalen a las tradicionales, sino que por el contrario, surgen de las nuevas situaciones que se presentan mientras marchamos hacia una globalización mundial, lo cual es inevitable debido a diversos factores, entre los cuales, están presentes, las telecomunicaciones, la tecnología, la cercanía cada vez mayor de la humanidad.

Entre estas nuevas modalidades, se encuentra una en particular que se ha venido demostrando en la realidad venezolana, no así en países como España y Perú, mediante la cual, se le presenta al trabajador una forma de contratación “global” o “contrato paquete”, es decir, trabajadores cuya remuneración mensual, engloba los derechos patrimoniales a los cuales tiene derecho, como los conceptos de antigüedad, vacaciones, utilidades, entre otros.

Este tipo de modalidad, escapa de la legalidad venezolana, y para muchos partidarios, entre ellos los empresarios, su justificación se encuentra en la necesidad de crear nuevas orientaciones flexibilizadoras de las normas laborales, dichas innovaciones se pueden apreciar mayormente en empresas multinacionales, donde en algunos de los países de origen tales como España, o los Estados Unidos, son permitidos pero al mismo tiempo regulados, bajo una forma de remuneración pactada, de manera global.

Al respecto, la legislación laboral venezolana, considera este tipo de contratación como nula, por considerarse derechos irrenunciables, a tenor de lo establecido igualmente por la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), por cuanto cada concepto derivado de la relación laboral tiene identidad propia y se debe discriminar, especificar o relacionar de manera circunstanciada para que el trabajador sepa qué se le remunera.

Pero, no obstante estas afirmaciones, no se debe obviar que estas formas de contratación se están gestionando y que corresponderá al legislador incluirlas o no dentro del marco legal, quizás con algunas variaciones y sin dejar de lado los principios rectores que informan al Derecho del Trabajo.

Estas modalidades posiblemente deben su surgimiento a la recuperación de espacios de libertad individual como respuesta a las exigencias de una mayor diversificación de las condiciones de trabajo, generada por la variedad de situaciones y de intereses presentes hoy en las relaciones laborales, lo que exige sistemas de condiciones de trabajo más adaptables a las circunstancias específicas de la empresa y del centro de trabajo, y a las exigencias y aspiraciones individuales.

Una tendencia en los ordenamientos jurídicos laborales lo constituye la delimitación de tipos contractuales diversos, o contraposición entre trabajo típico y atípico, y ejemplo de ello lo compone el derecho español, donde dichas formas de contratación se requieren que se hagan de forma escrita para su validez.

Es interesante destacar que, la misión del Derecho del Trabajo, por su naturaleza tuitiva, es abarcar en su ámbito de aplicación todas aquellas formas de prestación de servicio sin importar el calificativo que se le haya dado, lo que basta es que sea prestado por un ser humano, que reciba una remuneración, que acate ordenes y que el producto de su trabajo sea apropiado por quien suministra los medios de trabajo.

Por otra parte, los nuevos criterios de gestión en las empresas, principalmente Japón, pasan a ser: el mejoramiento continuo, el desarrollo de la productividad total, la calidad desde el proceso de trabajo, la reducción de los tiempos de entrega, la capacidad innovativa, el desarrollo de los recursos humanos, el trabajo flexible. Es decir, el trabajador se convierte en una pieza clave para garantizar la buena marcha del proceso.

Este sistema requiere un nuevo perfil de trabajador, quien deberá ser polivalente, multicalificado, capaz de movilizarse por diversos puestos de trabajo, de controlar la calidad y responder frente a situaciones inesperadas y, capaz de trabajar en equipo, por ello, se considera que los sistemas de remuneración tradicionales no favorecen el desarrollo de este nuevo perfil.

Aunado a lo anteriormente planteado, se encuentra la internacionalización de los mercados, de allí que la expansión del aparato productivo se haga en función del mercado externo.

A este respecto, se hace necesario el surgimiento de nuevas formas de remuneración, que pretendan adecuarse a las características de las nuevas tendencias organizativas y a la situación actual del mercado. Tal es el caso de la individualización del salario, donde su asignación dependerá de requisitos individuales como, la iniciativa, la responsabilidad, el nivel de calificación, entre otros. Otra medida sería, la vinculación de la productividad con los ingresos de los trabajadores, pero una de las mayores resistencias por parte de los empresarios es que se lleve a considerar dicho sistema formando parte del salario, de allí su renuencia.

La Organización Internacional del Trabajo en las Memorias del Director General. Enfrentando la crisis mundial del Empleo (2009: 25) considera en razón del salario que:

Es esencial evitar la deflación generalizada de los salarios y proteger los derechos de los trabajadores. La deflación de los salarios como medio para proteger a las economías nacionales agravaría la crisis en una medida incluso mayor que si se produjese una ola de devaluaciones competitivas. La deflación de los salarios de los trabajadores privaría a las economías nacionales y a la economía

mundial de la demanda que tanto necesitan, y también menoscabaría considerablemente los niveles de confianza. Asimismo, se correría el riesgo de que las políticas de apertura de los mercados — cruciales para la recuperación — sean rechazadas por los trabajadores si éstos consideran que las medidas son injustas. El enfoque consistente en evitar la deflación de los salarios mediante sistemas coordinados de negociación colectiva y proteger los derechos de los trabajadores no sólo permitiría dar un apoyo adecuado a las víctimas de la crisis, sino que también aportaría un oportuno estímulo a la demanda y allanaría el camino al establecimiento de una economía más sostenible.

Debido a la mundialización de la economía el papel del Estado y de los interlocutores sociales en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales se ha visto sometido a enormes presiones a favor del cambio.

Pero, la respuesta de los interlocutores sociales a la flexibilidad del mercado laboral varía mucho según los países, sectores y órdenes jerárquicos de las empresas. Por su parte, los sindicatos van admitiendo gradualmente la necesidad de aumentar la flexibilidad del mercado laboral, como medio de hacer frente al elevado desempleo, a cambio de la seguridad del empleo. Los empleadores, quienes han dado un impulso a la flexibilidad, han tenido que suavizarse, por cuanto la competitividad no es posible sin el apoyo de sus trabajadores. Pero, hasta ahora continúa siendo objeto de estudio el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y al mismo tiempo relaciones de trabajo más flexibles.

Entre las formas de transacción para alcanzar una mayor flexibilidad, las más utilizadas son las referentes al tiempo de trabajo, luego se encuentran las relacionadas al contrato de trabajo, donde supone una pérdida de seguridad del empleo, y por último, se encuentran las concesiones en relación con la flexibilidad salarial, ya que los trabajadores son reacios a aceptar cambios que afecten directamente con su remuneración, sólo son tomados en cuenta si se producen como alternativas al despido, como último recurso para mantener los puestos de trabajo.

Es importante destacar que, las concesiones deben hacerse de manera mutua entre empleadores y trabajadores, ya que el proceso de negociación constituye el mejor foro para un resultado aceptable y viable.

Por ello, la Organización Internacional del Trabajo en su obra “Enfrentando la crisis mundial del empleo” (2009) propone un Pacto Mundial para el Empleo que atienda las necesidades inmediatas de los trabajadores de la economía formal e informal, de las familias y de las empresas y, al mismo

tiempo, represente el soporte de una globalización equitativa sustentada en un modelo de crecimiento equilibrado desde el punto de vista social, medioambiental y económico.

6. Conclusiones

1. Hace un tiempo atrás, las empresas se encontraban protegidas por las fronteras y las instituciones nacionales, actualmente debido a la mundialización económica o “globalización” deben hacer frente a fuertes tensiones competitivas, para ello dependen de la capacidad de adaptarse a los cambios, asimismo consideran que para mejorar esta capacidad, el mercado laboral tiene que ser más flexible. La globalización constituye el impulsor de los cambios requeridos en la normativa laboral.

De la misma manera, la globalización junto con el desarrollo tecnológico permiten ahorros de trabajo y modifican en sentido negativo el estatus, sobre todo de los trabajadores menos calificados. Es por esto que, el mundo del trabajo cada vez está más inseguro, considerándose muchas veces en vías de desaparición una vida laboral más segura y estable.

2. En cuanto a los principios del derecho del trabajo, hay que destacar que, detrás de la flexibilización se desencadena una campaña por la desregulación del derecho del trabajo, que va en contra de los principios fundamentales, especialmente del principio protector, el cual constituye el eje central del derecho del trabajo, que nace en función de compensar el desequilibrio económico entre el patrono y sus trabajadores.

Pero, al mismo tiempo, es importante señalar que el término “flexibilización” significa adaptar normas a circunstancias distintas, lo cual no significa destruir el Derecho Laboral Clásico, sino por el contrario, adecuarlo a ciertas y determinadas circunstancias, manteniendo en forma íntegra sus principios básicos.

No obstante, hay que reconocer que muchas de las propuestas flexibilizadoras, especialmente de los empleadores, van en desmedro del carácter de orden público del derecho laboral y por consiguiente del principio de irrenunciabilidad. Tal es el caso, de los llamados “contratos paquetes” que se dan solapadamente en la práctica venezolana, los cuales, en el derecho comparado, surgen como una forma de contratación, pero que no pueden nunca constituir beneficios inferiores a los mínimos legales permitidos.

3. En cuanto a la variación del contrato de trabajo por la flexibilización de las normas laborales, es necesario destacar que, para lograr la imple-

mentación de nuevas vías de flexibilización, han surgido nuevas formas de contratación, los cuales en Venezuela no tienen precisamente un piso legal, sino que ocurre en la práctica, debido a ello, se ha dejado de lado, la forma preferida de contrato laboral, el de duración indefinida, por contratos temporales, o con mayores facilidades para rescindirlos.

Cabe destacar que, las modalidades de contrato en Venezuela están basadas en una regla mediante el cual todo contrato se presume realizado por tiempo indeterminado, y deberá expresarse la voluntad de las partes en forma inequívoca en caso de serlo por tiempo u obra determinada.

4. En cuanto al efecto de la flexibilización en la remuneración de los trabajadores, actualmente se pretende en todo el mundo condicionar los salarios a las variaciones de productividad individual o colectiva y a las presiones competitivas de los costos ejercidas por los mercados.

De igual forma, se plantea la reducción de los efectos del salario mínimo. No obstante, dicho salario no constituye un obstáculo para aumentar la flexibilidad en materia de remuneración.

Debido a la aplicación solapada de contratos de trabajo bajo el pago de salario global, el trabajador logra una mayor remuneración y disponibilidad económica inmediata, así como el pago de conceptos laborales que hubiesen sido efectivos al término de la relación de trabajo, por lo que en caso de que la situación financiera de la Empresa se modifique, esto no afectaría a sus trabajadores. Pero a su vez, no permite el ahorro del trabajador y por ello su estabilidad económica al término de la relación de trabajo.

En términos generales al analizar la influencia de la flexibilización en el campo del Derecho, hay que reconocer que sí ha habido y habrá influencias, ya que la misma economía globalizada lo exige, de igual manera, es necesario recordar el carácter económico del Derecho del Trabajo, el cual forma parte del Derecho Económico.

En este orden de ideas, el fenómeno de la flexibilización ha tenido una contada influencia en el régimen salarial venezolano, a diferencia de la intensidad que ha tenido en otros países, las pocas alternativas flexibilizadoras han sido con la intención de ajustarse a las tendencias globalizadoras de la economía de mercado, al respecto se podría mencionar especialmente a partir de 1990 y, posteriormente en 1997, mediante la flexibilización del régimen de prestaciones sociales pagaderas por ley a la terminación de la relación de trabajo.

Asimismo, otra forma de considerarse como flexibilidad laboral, ha sido hasta ahora, la posibilidad de excluir hasta un 20% del salario percibidos por el trabajador, como base de cálculo de los beneficios, prestaciones e indemnizaciones que cause la relación de trabajo, pero respetando cuando se trate de salario mínimo.

No obstante, estas influencias flexibilizadoras han tenido muchas resistencias, a su vez no ha habido una tendencia normativa coherente hacia la flexibilización, pues si bien algunas normas introducen ciertos elementos de flexibilidad, otras más bien tienden a aumentar la rigidez legal.

Sin duda alguna el fin del Estado es fomentar el empleo y para muchos una de las formas de lograrlo consistirá en flexibilizar la legislación laboral, sin que ello signifique cambiar su finalidad ni su razón de ser, ni mucho menos, abandonar sus principios.

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo en el Pacto Mundial de Empleo (2009) determina la importancia que ostentan las normas internacionales del trabajo, las cuales sustentan y apoyan los derechos en el trabajo, y permite crear una cultura que invite a un mayor diálogo social, por lo que debe en todo momento respetarse los principios y derechos fundamentales en el trabajo como elemento clave en lo que se refiere al logro de la dignidad humana, como la recuperación y el desarrollo.

Referencias bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL. 2006. **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426. 28 de abril de 2006.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860. 30 de diciembre de 1999. Reimpresa por error material del ente emisor. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario. 24 de marzo de 2000.

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael. 2008. **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Editorial Melvin. Caracas, Venezuela.

ALONSO GARCÍA, Manuel. 1980. **Curso de Derecho del Trabajo**. Ediciones Ariel. España.

- BAYLOS, A. 1991. **Derecho del Trabajo: Modelo para armar**. Editorial Trotta. España
- CALDERA, Rafael. 1961. **Derecho del Trabajo**. Ediciones El Ateneo. Caracas, Venezuela.
- CARRASQUERO LÓPEZ, Francisco. La Remuneración: su conceptualización actual. En: **III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo**. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo, Venezuela.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1997. **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152. 19 de junio de 1997.
- DE FERRARI, F. 1976. **Derecho del Trabajo: Tomo I**. Editorial Desalma. Buenos Aires, Argentina.
- DIEGUEZ, Gonzalo. 1991. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Editorial Civitas. España.
- MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F; GARCÍA MURCIA, J. 1997. **Derecho del Trabajo**. Editorial Tecnos. España.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. 1995. **Derecho del Trabajo**. Editorial Tecnos. España.
- MORALES CORRALES, P. 2001. La compensación por tiempo de servicio: Balance de una reforma. En: **Balance de la reforma laboral peruana**. Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2009. **Memoria del Director General. Enfrentando la crisis mundial del Empleo**. Editorial Autor. Ginebra, Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2009. **Declaración de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Un Pacto Mundial para el Empleo**. Editorial Autor. Ginebra, Suiza.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, I. 2000. **Derecho del Trabajo, Globalización y Liberalismo**. Ediciones Gráfica Sirena. Santa Cruz, Bolivia.
- VILLASMIL BRICEÑO, Fernando. 2000. **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo: Volumen II**. Ediciones Monfort. Maracaibo, Venezuela.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto. 2001. **Estudios de Derecho del Trabajo**. Ediciones Ucab. Caracas, Venezuela.