

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

Nuevas formas de contratación laboral

Origen y tipología



Ediciones Clío

Colección Ciencias Jurídicas y Políticas



Lisbeth Milena Chirinos Portillo

NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Origen y tipología

Ediciones Clío



Maracaibo, 2022

Nuevas formas de contratación laboral: Origen y tipología

2022, Lisbeth Milena Chirinos Portillo

1ra. Edición: :agosto de 2022

Hecho el depósito de ley:

ISBN: 978-980-7984-34-8

Depósito legal: ZU2022000234



Ediciones Clío / Fundación Difusión Científica

Colección Ciencias Jurídicas y Políticas

Director: Jorge Fyrmak Vidovic López

Esta obra está avalada y catalogada en:

REDIB | Red Iberoamericana
de Innovación y Conocimiento Científico

zenodo

Portada: Julio García Delgado

Diagramación: Julio García Delgado

Maracaibo estado Zulia, Venezuela.

Esta obra está bajo licencia: [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Las opiniones y criterios emitidos en el presente libro son exclusiva responsabilidad de los autores

Nuevas formas de contratación laboral: Origen y tipología./ Lisbeth Milena Chirinos Portillo (autora). Luis Eduardo Díaz (Prólogo).

—1era edición digital — Maracaibo (Venezuela): Ediciones Clío. 2022

74 p.; 22 cm

ISBN: 978-980-7984-34-8

1. Contratación laboral. 2. Trabajo atípico. 3. Costos laborales. 4. Desempleo. 5. Informalidad.

Fundación Ediciones Clío

La Fundación Ediciones Clío constituye una institución sin fines de lucro que procura la promoción de la Ciencia, la Cultura y la Formación Integral dirigida a grupos y colectivos de investigación. Nuestro principal objetivo es el de difundir contenido científico, humanístico, pedagógico y cultural con la intención de Fomentar el desarrollo académico, mediante la creación de espacios adecuados que faciliten la promoción y divulgación de nuestros textos en formato digital. La Fundación, muy especialmente se abocará a la vigilancia de la implementación de los beneficios sociales emanados de los entes públicos y privados, asimismo, podrá realizar cualquier tipo de consorciado, alianza, convenios y acuerdos con entes privados y públicos tanto de carácter local, municipal, regional e internacional.

Atentamente;

Dr. Jorge Fyrmark Vidovic López

<https://orcid.org/0000-0001-8148-4403>

Director Editorial

<https://www.edicionesclio.com/>

Dedicatoria



A mis dos ángeles en el cielo:
Nuestro Ángel, por todo...
Y, mi amado Padre Hilario Ramón Chirinos Medina. Estás en todo, Papi.

Lisbeth Milena

Agradecimiento

A Dios y a mi Virgen del Carmen, por iluminarme y acompañarme siempre.

A mi dulce esposo Angelo Antonio, a mi linda madre Lisbeth Esperanza, y a mis hermanos Loly, Marcos y Sergio Alejandro, por su tiempo.

Al teacher Luis Eduardo Díaz, por su paciencia.

A mi querida Universidad del Zulia, por formarme.

Lisbeth Milena

ÍNDICE GENERAL

Prólogo	11
Introducción	15
Capítulo I: Origen de las nuevas formas de contratación laboral.....	17
Definición de nuevas formas de contratación laboral	17
Origen de las nuevas formas de contratación laboral	23
El costo laboral	23
El desempleo	34
La informalidad	37
Capítulo II: Tipos de nuevas formas de contratación laboral	41
Nuevas formas de contratación laboral en concreto	41
Relaciones de independencia aparente	41
El teletrabajo	42
El contrato de relevo o job sharing	43
Contrato de trabajo de grupo	45
Trabajo partido o job splitting.....	45
El trabajo por llamada, cero horas o fijo discontinuo	46
Contratos excepcionalmente atípicos	46
El trabajo voluntario	46
Contrato de aprendizaje	47
Contrato de trabajo por tiempo determinado	48

Contrato de trabajo a tiempo parcial.....	50
Trabajo del hogar	52
Triangulación de la relación de trabajo.....	52
Las actividades precarias	54
Las cooperativas.....	55
Las misiones	56
Los emprendimientos.....	57
Conclusiones y recomendaciones	59
Índice de referencias.....	61

PRÓLOGO

Luis Eduardo Díaz

La profesora Lisbeth Milena Chirinos Portillo reflexiona sobre las nuevas formas de contratación laboral, lo que dicho de otro modo, es un estudio acerca del desarrollo y evolución del capitalismo por preservar la tasa de ganancia. Lleva a cabo su tarea con rigor, sin extraviarse en el entramado de fórmulas contractuales precarias y desventajosas para el trabajador. Como investigadora ha venido presentando a la comunidad científica diferentes estudios encaminados a examinar las causas y efectos que dejan de lado los principios del derecho del trabajo. Las diferentes crisis económicas, cíclicas e impredecibles, actúan cual torrente sobre ellos, marchan en contra de sus lógicas jurídicas y afectan al operario por el estrés que produce un enganche laboral intenso o por aceptar sin mayores reproches, la pérdida del sustento. La tecnología está a la puerta de estos cambios globales. Es un huésped que acelera procesos, desarrolla capacidades de autogestión y mejora los servicios públicos, pero asentada en los procesos de robotización de la industria y ahora en el comercio, pone en jaque a los empleos tradicionales, mientras permite otros nuevos para los cuales; se requieren determinadas habilidades que ya no se aprenden con los actuales currículos.

La ferramenta tecnológica, de pantallas y plataformas, obligará a generar unos contratos que carecen de sentido para el derecho del trabajo y los sindicatos. El mercado es un argumento también, no es sólo base de relaciones productivas; sino que de forma consistente combina ideas, proyectos de cambio y apreciaciones que se escabullen intencionalmente desde diferentes instituciones de formación. Se piensa en el mercado

políticamente. Las interpretaciones sobre el contrato de trabajo apuntan a su flexibilidad, a permitir una periferia laboral más ajustada a una posible crisis, a estar mejor preparadas las empresas para enfrentarla con más libertad de contratación y despido, acopladas a los tiempos de producción, a rotaciones altas, a nóminas ajustadas, a tercerizaciones estimuladas por una dirección dura y a otra operativa de carácter dúctil. El libre arbitrio, la libertad inteligente, la libertad en esencia, se pone por encima de cualquier consideración de intervención estatal. Lo que merme el ánimo de empresa, la convicción para rescatar lo invertido, lo que reste oportunidades o lleve demasiado tiempo en obtenerlo, es un desincentivo, un obstáculo para el desarrollo. Los índices de protección del empleo caen producto de los desajustes fiscales. El Estado fiscal ya no es un colaborador de la masa trabajadora. Bajar el gasto público tranquiliza a los mercados, el largo despilfarro de muchas economías puede ser corregido y el pago de la deuda externa garantizado. Aguas abajo, todo se desarma, la finalidad del derecho del trabajo se cuestiona, la dialéctica de lo real, pone en jaque a los principios, las organizaciones sindicales reducen su militancia y el nacionalismo se exagera, al tiempo que se produce una conexión y dependencia con el exterior globalizado, un modus incomprensible de la vida y de las cosas, donde nada puede ser representado y nada puede ser determinado. El derecho laboral, sistematizado en la protección del operario, organizado en torno a unas reglas justas de intercambio entre el capital y el trabajo, llega a aproximarse a estas cuestiones como plantea la profesora Chirinos Portillo, por el lado de una regulación, donde el sentido original es impreciso o por el lado del supremo dominio de la realidad, insegura, inestable, de bajos salarios, el verdadero mundo infra laboral. Más allá de estas consideraciones que se desprenden de este estudio sobre Nuevas Formas de contratación laboral: origen y tipología, procederé a presentar unas ideas finales en consideración a que las fuerzas productivas evolucionan junto a la tecnología, las soluciones son diversas y existen determinados valores, invariables después de todo, que no pueden ser objeto de simplificación para fines exclusivamente económicos.

Una cualidad que hay que exaltar es la presencia de los actores. Corresponde legitimarlos, el desarrollo del poder, desconcentrado, arbitra-

do, equilibrado, intermedio, pero en contacto con su base legitimadora, es necesario re-establecerlo. Los mecanismos de consulta tripartita, el diálogo social sin vacilación, es una cuestión que delimita las fronteras de una negociación democrática versus la desorganización y la sobre acumulación del poder financiero que caracteriza a la época. Son intereses distintos los de los actores sociales, pero ello no representa una fatalidad como el autoritarismo ha querido hacer ver. La fraternidad social es una herencia que deberíamos preservar sin acudir a la idea de la raza fuerte, la supremacía racial, la explotación de la mujer y la exclusión de las minorías. Lo que perfecciona la vida y el trabajo no es la tecnología por sí sola, el poder de una clase o los rasgos de explotación que sobresalen en contratos laborales indecentes; sino el tripartismo y la fuerza que adquieren nuevos grupos que aspiran a ser consultados; se trata de fuertes pulmones sociales contra los estúpidos pero ostentosos privilegios de los más ricos; se trata de postular el derecho al respeto y la dignidad personal, donde cada uno puede representarse a sí mismo o acudir a su organización en virtud de su afiliación. La libertad tiene ese significado. Esencialmente no es un escondite sino una manifestación humana, de confianza, de tolerancia y respeto a la ley. Sobre esa base, sobre ese contrato social, hay que prepararse para el futuro y rescatar antiguos anhelos, cito por ejemplo, la necesidad de una política pública hacia el agro o combatir la corrupción. Se corre hacia adelante. Ese es el progreso, ese que moldea un espíritu nacional sin tintes xenófobos, que evita las réplicas del migrante indeseable; que desarrolla una nueva economía de cuidados y que le sobran motivos para profundizar la equidad de género; que promueve la educación de adultos y mejora la formación y salario de los docentes, quitándole de paso el disfraz a pensum de estudios humedecidos solo por intereses que se resisten al cambio; es el futuro, con rutas que conecten a los productos y a los pueblos, con un transporte público o privado eficiente, con salarios dignos, mínimos adecuados y emprendedores verdaderos.

Se verán en las páginas que siguen, contratos de trabajo que son una farsa o un autoengaño que se infringen los supuestos autónomos que en realidad tienen sublimada su voluntad, o convenios que son un fraude por querer representar en el derecho laboral, lo que el civil genealógicamente

demanda como propio. Se verá que el derecho del trabajo no es un espacio para el sentimentalismo por algo que ya pasó, un movimiento reflejo del derecho obrero fenecido, no. Por el contrario, el derecho laboral es capaz de reducir la arbitrariedad, la injusticia y tener a su vez sentido práctico, necesario por demás, para cuantificar la jornada sobre principios que exaltan a la dignidad humana sin someterla al conformismo y la explotación.

INTRODUCCIÓN

Uno de los rasgos distintivos del Derecho del trabajo es su carácter tuitivo porque ampara al trabajador. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incorporado diversos derechos que acompañan a los trabajadores a través de diferentes instrumentos como declaraciones, convenios, recomendaciones, que deben materializarse en el necesario vínculo trabajador-empleador. Esta institución así lo estableció en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, en la cual la Organización Internacional del Trabajo indica la importancia del equilibrio entre progreso social y crecimiento económico, otorgado por los vínculos laborales que se caracterizan por reunir tres enfoques de intereses: Estado, empleadores y trabajadores.

Esa protección debe encaminarse a la totalidad de los trabajadores, porque cada vez son más pequeñas las cohortes de trabajadores con relaciones de trabajo tradicionales; las exigencias de la innovación están a la orden del día, amén de la indiscutible realidad del costo laboral, el desempleo y la informalidad, pues sus comportamientos históricos han determinado los cambios en el mundo laboral. En tal sentido, se han configurado nuevas formas de contratación laboral, cuyos efectos de amparo y tutela, tienen grados distintos a los de la relación de trabajo típica o tradicional.

Por ello, la presente investigación intenta explicar el origen y los tipos de nuevas formas de contratación laboral, ello permitiría a las instituciones actuantes en lo referente al Derecho del trabajo, contar con el equilibrio indispensable en los vínculos laborales porque, en todo caso, se trata de personas prestando un servicio lícito para alcanzar el sustento propio y

de su entorno cercano. La investigación es de carácter explicativo y documental basada en el método analítico. Las fuentes para la recolección de información atienden a cuatro ámbitos: constitucional, legal, doctrinal y hemerográfico.

Es conveniente destacar que, el trabajo se estructura en dos capítulos: un primer capítulo titulado Origen de las nuevas formas de contratación laboral; y, un segundo capítulo designado como Tipos de nuevas formas de contratación laboral. En el primer capítulo, se ensaya una definición de nuevas formas de contratación laboral en general, y se explica su origen a través del comportamiento histórico de los costos laborales, el desempleo y la informalidad que, a su vez, se estructuran como causas que dieron lugar a dichas nuevas formas de contratación; por su parte, el segundo capítulo, da cuenta de una tipología de las nuevas formas de contratación laboral, explicando tres, a saber: nuevas formas de contratación laboral en concreto, contratos excepcionalmente atípicos, y actividades precarias, describiendo cada conjunto.

CAPÍTULO I: ORIGEN DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

DEFINICIÓN DE NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

La configuración del trabajo como medio de subsistencia de los seres humanos ha sido una constante, cambios continuos e inacabados están a la orden del día, pues las fluctuaciones de la economía, las decisiones políticas y los vaivenes de la sociedad impactan en el mundo laboral y viceversa; es una relación dialéctica y sistemática, aún así, el punto central de la regulación del trabajo ha sido la protección de la persona que presta el servicio.

El Derecho del trabajo como normativa que regula las relaciones jurídicas entre el Estado, trabajadores y empleadores, debe ajustarse, progresivamente, a los cambios que se implementan por la propia dinámica de los actores sociales. Ello se debe a que, los hechos y valoraciones que motivan las reformas normativas deben originarse en las transformaciones que, por el desarrollo de las fuerzas productivas, la tecnología y la organización del trabajo, se presentan quizás para equilibrar costos laborales, desempleo e informalidad. Lo anterior, se debe a la incidencia que tiene el trabajo en cualquier aspecto de la vida humana desde tiempos inmemorables. El Derecho del trabajo, además, tiene la particularidad de revestir carácter conflictivo, ya que los participantes en las relaciones laborales representan intereses que son contrapuestos; no obstante, tales intereses se entrelazan y son necesarios para la marcha de la economía y el desarrollo de la sociedad.

En una definición amplia de trabajo, se asume como “cualquier actividad legal que genera una remuneración y, que permite el desarrollo –tanto intelectual como físico- de la persona que lo ejerce y genera beneficios sociales

directos para ella e indirectos para su familia” (Chirinos Portillo, 2011: 66), de ello resalta el hecho de ser cualquier actividad y que por el componente “desarrollo” amerita fluctuaciones que impactan en las pautas básicas para la prestación del servicio. En efecto, el trabajo debe ser una herramienta que permita el progreso, el bienestar y la elevación de la calidad de vida del trabajador y su entorno. “El trabajo concreto humano oscila entre lo físico y lo axiológico (con lo económico como orden intermedio), pero tiende hacia lo axiológico como *optimum*” (Ferrater, 2004: 3551).

En las primeras etapas del trabajo, las actividades que realizaba el ser humano para subsistir no estaban amparadas por legislación alguna, sino que se dejaba a la libre decisión de la empresa las condiciones en que se podía prestar el servicio. Para esta fecha –alrededor del siglo XVIII–, existía un estado de indefensión para quien prestaba el servicio; luego, con el aumento de las industrias y de la mano de obra se originó el trabajo dependiente.

Más adelante, por el impacto de diversos acontecimientos –los sucesos de Chicago de 1884, y la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo–, en la sociedad, madura la idea de regular las relaciones de trabajo con el propósito de aplicar a la realidad, el carácter protector del Derecho del trabajo; por ello, comienzan a generarse una serie de convenios y recomendaciones emanados de dicha organización¹.

Lo anterior se debe a que, al trabajar, la persona debe contar con un res-

1 En términos generales, son cinco los temas que reflejan los convenios fundamentales como pautas de protección laboral: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; la libertad de asociación y la libertad sindical; y, un entorno de trabajo seguro y saludable. Estos temas se desarrollan en diez convenios, a saber: el Convenio sobre el trabajo forzoso, número 29; el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, número 105; el Convenio sobre la edad mínima, número 138; el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, número 182; el Convenio sobre igualdad de remuneración, número 100; y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), número 111; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, número 87; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, número 98; Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, número 155; y, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, número 187. La organización ha señalado que más de 1200 ratificaciones han recibido estos convenios, lo cual se traduce en el 86% del número posible de ratificaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2016). A la par existen los convenios de gobernanza de la Organización Internacional del Trabajo, y son: el Convenio sobre la inspección del trabajo, número 81; el Convenio sobre la política del empleo, número 122; el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), número 129; el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), número 144; y el Convenio sobre la negociación colectiva, número 154.

paldo que la preserve pues no puede obviarse el carácter proteccionista que acompaña al trabajo. De este modo, se configura una gama de principios e instituciones jurídicas que procuran amparar al trabajador, las cuales deben transformarse sin menoscabar su esencia protectora, ajustándose a nuevas situaciones que acarrearán una morfología diferente en la prestación del servicio.

Un dato interesante lo plantean la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (2020) que señala el hecho que para 2019 el empleo asalariado se incrementó un 1,8% siendo la mayor tasa desde 2013, mientras que el trabajo por cuenta propia se expandió un 2,2%, y el servicio doméstico, un 1,2%.

“En todos los países se reporta el aumento de los contratos de trabajo a tiempo determinado, diversas modalidades de contratación a través de tercero que diluyen la figura del empleador; cambios tanto en la ordenación y regulación del tiempo de trabajo como en las formas de pago del salario, con una preponderancia de pagos a destajos y por productividad” (Richter, 2013: 199).

De este modo, cada vez, con mayor frecuencia, aumentan las cohortes de trabajadores que no tienen una relación de trabajo de las llamadas tradicionales o típicas, lo que Richter llamaría “relación salarial normal” (2011: 174), es decir una prestación de servicio subordinada² y remunerada³, con la ajenidad⁴ como elemento de colaboración de la dependencia. Sea desde el punto de vista de relaciones laborales tradicionales o desde las nuevas formas de contratación laboral, se trata de personas prestando servicios para atender las necesidades propias y de su entorno cercano.

2 “la subordinación es considerada como un criterio del contrato de trabajo: no es más que uno de los elementos de su definición; pero es el elemento que lo distingue de todos los otros contratos. El contrato de trabajo da una forma jurídica a lo que La Boétie llamaba la servidumbre voluntaria. Es su rasgo más característico, ya que el derecho privado no ofrece ningún otro ejemplo en este sentido” Supiot (2008: 71). Caldera (1972: 270) sostiene que “según el criterio de la subordinación *jurídica*, ella consiste en la obligación asumida por el trabajador, de someterse a las órdenes o instrucciones del patrono; según el criterio de la subordinación *económica*, ella reside en la necesidad que el trabajador tiene de la remuneración para su subsistencia, o, mejor dicho, en el carácter vital de la remuneración”.

3 La remuneración es la contraprestación por la prestación del servicio, la cual genera una ventaja patrimonial para el trabajador.

4 Si bien, el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (DLOTTT) omitió a la ajenidad de manera expresa, es menester destacar que no puede dejar de mencionarse por la función esclarecedora que mantiene ante la titularidad de los medios de producción, la asunción de riesgos económicos y la apropiación inmediata de los frutos derivados de la prestación de servicio.

“Los *Estudios del Trabajo* han mostrado las diferentes caras del surgimiento, transformaciones y mutaciones del trabajo asalariado en sociedades capitalistas avanzadas y en las menos desarrolladas. Esta disciplina ha hecho énfasis en que el trabajo refiere a una actividad humana relacional, siendo el contenido de esa relación lo que otorga su especificidad (Pahl, 1991). Esa relación social se va transformando en los diversos modos de producción, adquiriendo diferente contenido, dependiendo del contexto histórico de cada sociedad (Carrasco, 1991). Por tanto, no se puede hablar de *un* trabajo asalariado” (Richter, 2011: 175) (Resaltado nuestro).

Estos grupos de trabajadores, requieren protección de la rama jurídica natural para tal propósito, es decir el Derecho del trabajo, puesto que con ellos se plantea una prestación de servicio con desmejora de derechos, si se contrasta con la relación laboral tradicional o típica, pero esto no es contrario al ordenamiento jurídico; sino que el fundamento para crear nuevas formas de contratación se encuentra en la normativa, impulsado –entre otras causas- por los costos laborales, el desempleo o la informalidad. Ello genera el distanciamiento entre el trabajador y el cúmulo de derechos laborales, atributos de amparo, indicadores protectorios, índice de protección, en fin, trabajo decente, que ofrece y garantiza el Derecho del trabajo, y ese alejamiento pudiere resultar en trabajo inalcanzable, es decir sobrevivencia en entredicho.

A este respecto, en un intento por establecer una escala de amparo laboral se señala el siguiente cúmulo –inacabado- de derechos laborales, atributos de amparo, indicadores protectorios, índice de protección, o trabajo decente: respeto a la dignidad del ser humano, remuneración acorde con el índice de inflación del país, ubicación en el puesto de trabajo en función de la formación educativa, acatamiento de los periodos de descanso, inclusión en la seguridad social, actividad legal. Existen relaciones jurídicas novedosas⁵ que tienen distintos grados de acercamiento a ese listado de derechos laborales que no se agotan en sí mismos. Hay que hacer notar su uso como estrategia para hacerle frente, tanto al costo laboral, al desempleo y a la informalidad.

“Una observación atenta de las evoluciones del derecho del trabajo en los países europeos permite distinguir nuevos dispositivos que ya no se in-

5 “Esas políticas (sus estímulos, incentivos y realizaciones prácticas) proceden del universo empresarial, con el que colabora, las más de las veces de modo muy activo y perceptible, el poder público. Y su objetivo primero y esencial es poder contar con un marco de condiciones de trabajo capaz de ajustarse a los requerimientos cambiantes de la demanda” (Váldez Dal-Ré, 2014: 523).

dexan en función del empleo, sino del estado profesional de las personas y cuyo horizonte ya no está limitado al trabajo asalariado, sino que está abierto a todas las formas de trabajo” (Supiot, 2008: 120)⁶.

La tendencia normativa de acercar lo más posible todas las contrataciones de trabajo al clásico ha disminuido, pues se enfrentan serios problemas para encajar algunas nuevas formas de empleo dentro del concepto clásico de relación de trabajo (Richter, 2013).

Entre las referidas nuevas formas de contratación destacan las siguientes: las relaciones de independencia aparente, el teletrabajo, el contrato de relevo, el contrato de trabajo de grupo, el trabajo partido, el trabajo por llamada o cero horas o fijo discontinuo que toman la figura de nuevas formas de contratación laboral en concreto; los trabajos excepcionalmente atípicos, de los que pueden mencionarse: el trabajo voluntario, el contrato de aprendizaje, el contrato de trabajo por tiempo determinado, el contrato de trabajo a tiempo parcial, el trabajo del hogar, y los casos de triangulación de la relación de trabajo; otro supuesto son las cooperativas, las misiones y los emprendimientos, que se configuran como trabajo precario.

“desde las categorías de los *contratos laborales atípicos* (Córdova), pasando por los *contratos precarios*, se revelaba que *el social-tipo o paradigma contractual* de tiempo fijo, estable en su permanencia y remuneración y, por fin, de jornada completa, comenzaba a dar paso a formas plurales de contratación. Ya es un tópico decir –con el profesor Romagnoli– que el contrato de trabajo estable y a jornada completa deja de ser la *estrella polar* del Derecho del Trabajo” (Villasmil, 2007: 192).

En este orden de ideas, configurar al trabajo de la manera tradicional o clásica, excluye a una cantidad de personas que siguen siendo trabajadores, aunque no tengan los rasgos característicos de una prestación de servicio tradicional. Ello debido a que, el cambio, a pesar de ser una constante histórica, no es un ejercicio al cual se esté acostumbrado y es conveniente advertirlo. Pasar de un único tipo de prestación de servicio tradicional a una pluralidad de formas de prestación de servicio o variedad de empleos llamadas nuevas formas de contratación laboral es, quizás, uno de los grandes cambios de lo que actualmente es el trabajo.

6 Entendiendo por empleo al trabajo tradicional que cumple con el referido índice de protección.

Ante ello, el gran desafío del Derecho del Trabajo es equilibrar no sólo los intereses entre trabajadores y empleadores sino, además, lograr el ajuste entre la modernidad y la protección laboral, puesto que, de lo contrario, perdería su esencia y gravemente afectaría propiedades que le son inmanentes, por lo tanto, es mucho lo que se malgastaría si se pierde al Derecho del trabajo como protector del trabajador. Con esa finalidad flexibilizadora se incorporaron reformas que dejaron atrás al modelo fordista de relaciones de trabajo con duración indefinida y dependencia del trabajador frente a su empleador, y surgen nuevas formas de contratación que se caracterizan, básicamente, por la disminución del tiempo efectivo de trabajo y por una prestación de servicio de resultados y no de medios. El implemento de la flexibilización, en paralelo a la crisis en el mundo del trabajo dio lugar a la desprotección de la masa laboral, si se compara con la tradicional. Pueden, sin embargo, rescatarse bondades de la implementación de éstas: contribución a la movilidad del trabajador, y modernización de las relaciones laborales.

“El problema estriba en que esos nuevos modelos son muy variados en que sus características con, las más de las veces, diferentes según los países (aunque se deban a los mismos procesos globales de transformación) y en que no han acabado con las diversas relaciones de trabajo que aparecieron en toda Europa con arreglo al régimen fordista de empleo y prestaciones [...] Así, por ejemplo, el hecho de recurrir al trabajo por cuenta propia, a la subcontratación o a la utilización de mano de obra exterior puede ser una simple estratagema para rehuir el derecho del trabajo y reducir los costos en sectores de actividades tradicionales y de poco valor añadido. No obstante, puede obedecer también a un objetivo innovador en los sectores de alta calificación y especialización” (Supiot, 1999: 38) (Corchetes nuestros).

Ensayar una definición de nuevas formas de contratación laboral no es tarea sencilla, algunas tienen elementos asociados a las relaciones de trabajo tradicionales combinados con cambios necesarios para el sostenimiento de una actividad lícita y con provecho económico, parte de ellas con utilización de plataformas digitales; oscilan constantemente entre trabajo dependiente tradicional y autónomo, “no son un fenómeno reciente, sino que han acompañado a la OIT en toda su labor a lo largo de 100 años de existencia” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019: 23).

“a pesar del surgimiento de nuevas formas de trabajo no estándar [...], muchos de los retos actuales en el ámbito del trabajo decente son sorprendentemente similares a los que han existido a lo largo de los 100 años de historia de la OIT. No obstante, es indudable que existen nuevas dimensiones para cuyos desafíos solo se han empezado a desarrollar soluciones recientemente, tanto a nivel mundial como en América Latina y el Caribe” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019: 37) (Corchetes nuestros).

Así, los aspectos novedosos y actuales en las relaciones laborales, adaptados a las exigencias de la sociedad, constituyen las nuevas formas de contratación en términos generales⁷. Tales vínculos jurídicos tienen esencia laboral, pero no revisten el carácter de relaciones de trabajo tradicionales, básicamente, son inestables y carecen de organización vertical, en todo caso, desdibujan los elementos tradicionales o típicos de la relación de trabajo. A continuación, desde el comportamiento histórico de los costos laborales, el desempleo y la informalidad, se analizará el origen de dichas figuras, es decir, las nuevas formas de contratación laboral.

ORIGEN DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

El costo laboral

La prestación del servicio ha transitado un camino extenso y colmado de altibajos, tanto propios como traídos de otras disciplinas: del lado de la economía, han sido las variaciones en las decisiones impositivas dirigidas, en primer lugar, a los empleadores; en el caso de la sociología, el nacimiento de nuevos actores sociales como las organizaciones no gubernamentales (ONG's) o los grupos feministas, ambientalistas, por ejemplo; y, en el caso de los derechos humanos, los llamados derechos laborales inespecíficos. Además, que el trabajo es una de las áreas con mayor cobertura y trascendencia social, tanto es así que es posible indicar que quien no trabaja, depende de otro

7 Entre estas nuevas formas de contratación utilizadas en varios países del mundo, pueden mencionarse tres categorías: primero, las nuevas formas de contratación laboral en concreto, referidas a relaciones de trabajo que dentro del marco del ordenamiento jurídico van en detrimento de beneficios del trabajador e incursionan con el planteo de la modernidad y la polivalencia, con la intención de hacer competir distintas legislaciones; en segundo lugar, se encuentran los contratos excepcionalmente atípicos, que tratan relaciones laborales cuyo uso tradicional fue concreto, específico y causal; no obstante, cada día se acrecienta la frecuencia en la que se presta el servicio bajo alguna de estas figuras; la tercera categoría, son actividades precarias donde se desconoce o se desaplica algún derecho del trabajador sin aumentar ninguna otra prerrogativa. La clasificación será explicada en el Capítulo II de esta investigación.

que lo haga, esto incluye los aportes otorgados por entes gubernamentales, sean pensiones o cualquier tipo de subvención o ayuda; sin duda, el trabajo repercute en todos los aspectos de la vida individual y colectiva.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, una nueva visión se contemplaba en la sociedad y en el trabajo: la devastación que dejó el conflicto armado se sintió en todos los rincones del planeta, circunstancia ésta que en materia laboral impulsó y aceleró la competitividad empresarial y los niveles de producción en masa para los trabajadores. En ese momento, las figuras protagonistas fueron: la instauración de derechos netamente laborales y previsionales, cambios en la organización interna de la empresa por medio de la producción organizada, y la estructuración y participación sindical, que, en conjunto, generaban gastos -o inversiones, en todo caso significaban erogaciones- para el empleador.

En concreto, para la instauración de derechos netamente laborales y previsionales, una de las instituciones más importantes ha sido la Organización Internacional del Trabajo, que si bien fue creada en 1919, su aceptación por parte de los Estados no fue inmediata, ya que obedecía a valores de solidaridad y justicia en el trabajo, así como también a un sistema mucho más democrático y participativo como es el tripartismo, englobando el equilibrio y los intereses de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Con ella, se dan los primeros pasos para un Derecho del trabajo universal, al incorporar principios y criterios de actuación para las relaciones laborales. Estos parámetros, los contempló su Constitución, como corolario necesario del Tratado de Versalles de 1919⁸ y, desarrollados en sus convenios, recomendaciones, declaraciones y documentos, y dispuestos también en la Declaración de Filadelfia de 1944.

Los planteamientos protectorios de la Organización Internacional del Trabajo impulsaron las exigencias de los trabajadores, la llamada lucha de clases estuvo a la orden del día y comenzó a comprenderse que no eran cuerpos trabajando en la fábrica, semejantes a la máquina, sino seres hu-

8 El Tratado de Versalles “lo firmaron 32 Estados, miembros originarios de la Sociedad de las Naciones; de ellos, más de un tercio, once (11) para ser exactos, fueron países latinoamericanos, a la sazón: Bolivia, Brasil, Cuba, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay. Pero, añadidamente, de los 13 estados “invitados a acceder al Convenio”, seis (6) fueron países latinoamericanos, a la sazón: Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, El Salvador y Venezuela” (Villasmil; 2011: 589).

manos que actúan y prestan servicios sin separarse de su condición humana. Es así, como surge uno de los elementos de mayor arraigo en las relaciones laborales: la subordinación.

Esa disponibilidad no es sinónimo de esclavitud, es sujeción a directrices propias de la actividad ejecutada sin desconocimiento del ser humano, por el contrario, genera más derechos. Con la subordinación nacen nuevas prerrogativas y beneficios propios del trabajador. En este orden de ideas, diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo fueron acogidos por los gobiernos. La influencia de esta organización fue abrumadora. Es indudable la contribución de dicha organización en el nuevo esquema laboral, sirviendo de asesor en la codificación paulatina del Derecho del Trabajo. Venezuela, fue el primer país latinoamericano en recibir la visita de la Organización Internacional del Trabajo, que dio lugar a la Ley del Trabajo de 1936.

“probablemente la mayor influencia provino de la Organización Internacional del Trabajo, de la que una mayoría de países de América Latina son miembros fundadores. La misma se refleja en el número relativamente alto de ratificaciones de convenios de la OIT en la región y en la frecuencia con que los Gobiernos de América Latina han solicitado la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo para revisar sus leyes laborales” (Bronstein; 2007: 30).

Cada convenio o normativa de la organización obligaba no solo a los gobiernos, sino que entrañaba beneficios y derechos para los trabajadores, lo cual se traducían en gastos, pagos y erogaciones por parte de los empleadores; no obstante, en estos primeros estadios, el costo laboral era aceptado, quizás por lo novedoso del tema.

El nuevo orden mundial demandó cambios en las estructuras laborales e incentivó la práctica de los derechos humanos –con el paréntesis de la Segunda Guerra Mundial-, asimismo una visión global de valores humanos y principios jurídicos se consolidaba. En esos días, también se ponía en funcionamiento la seguridad social como sistema, nacida en Gran Bretaña, en 1942, de la mano de William Beveridge, que desencadenó gastos previsionales para el empleador, que posteriormente, se incrementaron con la variedad de subsistemas, regímenes o secciones del mismo de acuerdo a las contingencias a abarcar.

Por su parte, los ingresos salariales se encaminaron a la subsistencia del trabajador y su familia sin mayor posibilidad para una vida de consumo. La inversión de lo ganado se dirigía solo a la satisfacción de necesidades básicas. Este hecho respondía a la concepción de trabajador conformista, en el entendido que bastaba con colmar dichas necesidades. El trabajador y su familia gozaban de protección social por la instauración de los primeros esquemas de seguridad social. Si bien el trabajador percibía salarios bajos de niveles vitales, contaba con prestaciones del sistema de seguridad social para hacerle frente a las eventualidades que se le pudieran presentar, “esas prestaciones podían evitar la degradación total de las familias obreras, pero no maximizar su consumo” (Castel, 1995: 280). En esta etapa de salarios de miseria el sistema de seguridad social representaba una novedosa ayuda para las familias.

Ello se desprende del hecho de haber concebido al trabajador como productor y no como consumidor. Estas particularidades comienzan a cambiar básicamente con el incremento de salarios y la continuidad de las garantías proteccionistas laborales –reflejadas en instituciones como la estabilidad, el sindicato, los procesos de negociación colectiva, la huelga- que, en suma, orientaron al trabajador a modificar su estilo de vida de productor a consumidor, sin dejar de ser trabajador. Cuando se masificó el consumo con la fijación de un salario más alto –para ilustrar, está el caso del *five dollars* impulsado por Henry Ford- el proletariado se mostró más eficiente con la actividad repetitiva que ejecutaba y conscientemente sabía que accedería a más bienes y servicios. Se afianzó la idea de trabajador como persona libre, pero continuó siendo “un necesitado perpetuo” (Castel, 1995: 18).

Atendiendo a éstas consideraciones, el aumento de las obligaciones de costos laborales para los empleadores generó la disminución de ofertas de trabajo; mas no de personas con necesidades –tanto vitales como de consumo- y de voluntad para trabajar. La creación de nuevos mecanismos de protección cada vez más duros obligó a que los empleadores evitaran a toda costa la contratación de nuevo personal.

En cuanto a los cambios en la organización interna de la empresa por medio de la producción organizada, es necesario destacar que para la época –alrededor de la década de 1920- la interacción laboral era de identidad plena entre el trabajador y la compañía, en especial por el comienzo

del auge del sistema de producción fordista⁹. Se tenía como norte la producción con respeto a los derechos y garantías laborales. Romero (2004) lo llamó un ciclo con signos de justicia social.

““El empleo universal era la meta no alcanzada todavía, pero representaba el modelo del futuro. A la luz de esa meta, estar sin trabajo significaba la *desocupación*, la *anormalidad*, la violación a la norma. “A ponerse a trabajar”, “Poner a trabajar a la gente”: tales eran el par de exhortaciones imperiosas que, se esperaba, pondrían fin al mismo tiempo a problemas personales y males sociales compartidos. Estos *modernos* eslóganes resonaban por igual en las dos versiones de la modernidad: el capitalismo y el comunismo”” (Bauman; 2000: 33).

Asimismo, a lo interno de la fábrica se consolidó y materializó la producción en masa estandarizada, lo cual exigía una repetición constante de la misma actividad, razón que explica la falta de polivalencia del trabajador al no tener conocimiento de la totalidad del proceso productivo de la empresa donde laboraba, pero que, posteriormente demandó –la fábrica y su proceso de producción- cierto grado de especialización que ameritó inversión por parte del empleador. Las particularidades de la prestación de servicio eran empleos estables, rutinarios; trabajadores leales a la empresa; proteccionismo por medio de derechos específicamente laborales. De este modo lo explica Bauman (2000: 38):

“La *prédica* de la ética del trabajo requería una elección moral; la *práctica* del trabajo reducía o eliminaba de plano la elección, y luchaba por asegurar que los nuevos obreros –fuera o no sinceramente su transformación, creyeran o no en el evangelio de la ética del trabajo- se comportaran como si en verdad se hubieran comprometido”.

Durante esta etapa –entre 1940 y 1970-, estuvo vigente el modelo de crecimiento hacia adentro con su natural estabilidad laboral e incremento del trabajo tradicional. La visión era producir. El Derecho del Trabajo logró la consolidación de cimientos sólidos y estructuras claras de funcionamiento exigidas por el propio momento histórico y las condiciones sociales existentes.

9 Neffa lo describe de manera excepcional caracterizándolo, como sigue: ““la empresa “fordista” industrial, de grandes dimensiones, dotada de una estructura jerárquica y piramidal, con una fuerte división social y técnica del trabajo, donde los trabajadores están clasificados según categorías rígidas inscriptas en el convenio colectivo, es vista como una colectividad reunida alrededor de una actividad económica y bajo la dirección de un mismo empleador para todos los trabajadores que allí se desempeñan, aunque tengan profesiones diferentes”” (2001: 93).

El trabajador se identificaba con la empresa y la actividad que ejecutaba durante gran parte de su edad económicamente activa. Además, gozaba de la protección que el sindicalismo naciente le ofrecía. Por su parte, el empleador manejaba grupos de trabajadores comprometidos y podía hacerle frente a compromisos gracias a préstamos otorgados por el sector público o privado. Por otro lado, los gobiernos implementaron políticas y normas adaptadas a las exigencias del momento equilibrando las relaciones laborales.

Esa forma de organización de la producción daba lugar a empleos duraderos y estables, a punto de colapsar con el implemento de las nuevas tecnologías. Y, no solo colapsó el sistema de producción fordista, sino que, la estructuración y participación sindical, comenzó a resquebrajarse.

En este sentido, los convenios de la Organización del Trabajo números 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y, 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, marcaron pauta para lo que sería la configuración de uno de los pilares del Derecho del trabajo. El sindicalismo se constituyó en garante del colectivo laboral con incidencia en el entorno familiar del trabajador. Sin embargo, con el paso del tiempo, nuevas organizaciones “que abogan por un sindicalismo más combativo y más abierto hacia los otros movimientos sociales, pero que aumentan la división sindical y parecen expuestos a las derivas corporativistas” (Supiot, 2008: 64), son las actuales figuras representativas de la masa laboral.

En suma, el modelo social de la lucha de clase con reconocimiento de derechos del trabajo repetitivo, tradicional y estable, se agotó. Un único modelo o tipo de relación de trabajo fue transformado para entrar en el amplio campo de nuevas formas de contratación. Una vez superada la etapa de reconocimiento de los derechos laborales para trabajadores dependientes y tradicionales, comienza una nueva transformación en el mundo laboral por medio de la globalización afectando los costos laborales.

De lo anterior resulta que, los fenómenos mundiales se estructuran durante lapsos prolongados, algunos de ellos, hacen tambalear las costumbres que se venían experimentando. Uno de esos procesos es la globalización, que ameritó la movilidad de los trabajadores, y que por ser un término tan polisémico como variado en sus efectos, definirlo, no es fácil.

“Lo que de ordinario se entiende por *globalización, globalidad o mundialización*, denota más el intercambio de bienes, servicios y, sobre todo de capitales, antes que el de otros factores de la producción, como el trabajo. Ciertamente, la circulación de capitales y mercancías no aparea la libre circulación de trabajadores, de allí que no se logra que un factor de producción como el trabajo pueda moverse sin restricciones y con la misma facilidad que los otros” (Villasmil, 2007: 171).

Este proceso, que es la globalización, ha tenido tanto patrocinantes como detractores, de este modo lo explica la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2004: 27):

“La globalización es un fenómeno complejo que ha tenido efectos de gran alcance. Por lo tanto, como es lógico, el término «globalización» ha adquirido muchas connotaciones emotivas y se ha convertido en una cuestión muy controvertida en el discurso político actual. Por un lado, la globalización se ve como una fuerza benigna e irresistible que puede ofrecer prosperidad económica a las personas en todo el mundo. Por el otro, se le culpa de ser la fuente de todos los males contemporáneos”.

Es cuesta arriba definir a la globalización por la cantidad de diferencias que prevalecen de una región a otra, de un individuo a otro, tanto en su manera de actuar, como de pensar e interpretar. La globalización borra los límites entre esas distinciones y crea un denominador global y común con propósitos, igualmente, globales¹⁰. Incluir al Derecho del trabajo es un ejercicio vital: un efecto de la globalización es la desigualdad en el acceso a los beneficios que el proceso puede generar, donde los ricos se hacen más ricos y, en paralelo; los pobres son cada día más pobres. Bien se ha dicho que uno de los mecanismos para superar la pobreza –además de la educación– es el trabajo, y éste, es otro motivo que promueve la adaptación de propiedades indispensables del Derecho del trabajo en la modernidad.

10 La Organización Internacional del Trabajo presentó en el año 2008, con el propósito de erradicar la pobreza extrema y el hambre una reciente meta a ser alcanzada en el nuevo milenio: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Y para el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas, presentó los objetivos de desarrollo sostenible a alcanzar en 2030, de ellos destaca el trabajo y el consumo responsable (Organización Internacional del Trabajo, S/Ac). Por ello, el trabajo amerita transformaciones y adaptaciones a las exigencias del propio ser humano, explica García (2009: 64): “... en el caso de la legislación, encuéntrase determinado por las situaciones reales que el legislador debe regular, las necesidades económicas o culturales de las personas a quienes la ley está destinada y, sobre todo, la idea del derecho y las exigencias de la justicia, la seguridad y el bien común”.

Para definir a la globalización, una idea inicial es que se trata de un proceso y, como tal, no se verifica en un solo instante, sino que amerita sucesivos y diferentes acontecimientos que revelan la ilación de causas y efectos con periodos que no cuentan con límites exactos o preestablecidos. Aunado a ello, es mundial o general, de allí que se conozca también como mundialización. Con este proceso las distancias geográficas se hacen más estrechas y puede, por ejemplo, un empleador encontrarse en Europa y los trabajadores prestar servicios en América Latina –inclusive desde sus propios hogares–, todo gracias al uso de nuevas tecnologías. Con ello, la globalización reclama del mundo laboral mayor formación del trabajador, libertad en su movilidad, comparaciones entre normativas y reconocimiento de derechos de un país y otro, influyendo en los gastos del empleador, quien para balancear los mismos, procura enaltecer la cantidad y variedad de nuevas formas de contratación.

A nuestros efectos, la globalización es un proceso real y actual que disminuye fronteras geográficas donde el ser humano incrementa el uso de nuevas tecnologías, lo cual conlleva cambios económicos, sociales, políticos, jurídicos, culturales, y lo laboral, en particular, no escapa de este proceso. Más aún, la globalización es un proceso para disminuir –quizás desaparecer– las fronteras económicas con el implemento de nuevas tecnologías, en una geografía ocupada por 7 mil millones de personas.

De tal manera que, en el ámbito jurídico laboral, los actores sociales han cambiado la forma de presentar los derechos de los trabajadores, suavizando normativamente su protección, para abaratar costos sin disminuir la producción, tal ejercicio se realiza a través de la flexibilización. En este orden de ideas, la flexibilización laboral se hace presente cuando el Derecho tiende a ser más o menos imperativo en su aplicación, es una escala. En ese baremo, la flexibilización puede ser el extremo de la sutileza jurídica o dosificar algunas protecciones férreas del trabajador, pero sin llegar al desamparo jurídico.

“En efecto, con todo y que algunas de esas modalidades contractuales relajasen los *estándares* tradicionales de protección para admitir, *v.gr.*, regímenes salariales sobre la base de productividad, jornadas flexibles o parciales, de la mano de la reordenación del tiempo de trabajo, terminación predeterminada con afectación de la estabilidad, etc., se trata de regula-

ciones de la prestación de servicios por cuenta ajena o bajo la dependencia de otro, asumidas desde la legislación laboral” (Villasmil, 2002: 22).

Esta flexibilidad en materia de trabajo deviene en una sociedad colmada de individuos con dinámicas de uso y consumo diversos, así es la sociedad actual, se trata de seres humanos con cada modo de vida individual donde lo común -en el mundo occidental- es el uso constante de bienes y servicios. En tal sentido, quien determina el estilo de vida es la necesidad -no vital- de usar y consumir cada día más rápido. Este cambio en el estilo de vida del individuo trae aparejada una visión novedosa en algunos ordenamientos jurídicos, flexibilizando las relaciones de trabajo, optando por nuevas formas de contratación, generalmente de corta duración, con la finalidad de percibir de manera rápida e inestable los recursos necesarios para atender las referidas dinámicas y obviando recursos laborales tradicionales.

Las diversas formas de las relaciones de trabajo –planteadas como nuevas formas de contratación- se enmarcan dentro de la flexibilización como mecanismo de matización de las normas laborales y de reducción de los costos para el empleador, son escalas de protección laboral cuyo extremo es la desregulación con plena libertad y autonomía de la voluntad de las partes para instaurar sus propias condiciones jurídicas.

“El propio derecho (al igual que la religión, las ideas o las artes), está considerado en él como un producto que compite a escala del mundo, donde tiene lugar la selección natural de los ordenamientos jurídicos más complacientes con el propósito de acumular ganancias financieras. En vez de basarse la libre competencia en el derecho, es el derecho el que se quiere basar en la libre competencia. Friedrich Hayek fue uno de los primeros autores que «teorizó» este darwinismo normativo” (Supiot, 2010: 170).

Lo anterior, en materia de trabajo se debe, por un lado, a la alta competencia entre empleadores quienes tienen que establecer estrategias para sostenerse en un mercado dominado por el alto consumo y la competitividad. Por el otro, los gobiernos en aras de procurar mayor cantidad de empleos, deben matizar sus distintos ordenamientos jurídicos o al menos permitir que la interpretación de las fuentes que le son propias, sean amplias y menos rigurosas, para tratar de mantener cifras de empleo, y los trabajadores aceptan condiciones menos favorables con el propósito de

contar con el trabajo. En suma, con la flexibilización se tratan de equilibrar nuevas demandas laborales con las exigencias del mercado, “la época actual es de flexibilidad y recreación permanente más que de creación de estructuras muy sólidas y definitivas” (De La Garza Toledo, 2001: 30).

El propósito de la flexibilización laboral, inicialmente, ha sido avanzar de un modelo de relaciones de trabajo tradicional, en gran medida agotado y superado, por otro más amplio, es decir, por la gama de modalidades o tipos que se le puede otorgar a la relación de trabajo. Las mismas van de la mano con el ser humano de ahora que tiene una visión efímera, volátil, inestable, cercana, inmediata, donde los bienes y servicios son duraderos solo hasta que llegue otro que lo sustituya, y que se genera mucho más rápido que el tiempo que duró el sustituido. Eso va desde servicios y productos como internet, aplicaciones digitales, hasta televisores, celulares, entre otros. Lo único permanente es la inmediatez.

Las nuevas generaciones impulsadas constantemente por las tecnologías, cada vez más novedosas, tienen una estructura mental de rapidez que dicta la pauta en el consumo de bienes y servicios. Lo anterior, se presenta con más énfasis en los servicios, porque la cadena de producción se acorta y el consumidor o usuario moderno llega directamente a aquello tangible o intangible. Esta modificación en la producción, implica reestructuración económica, la cual demanda nuevas formas de contratación para abaratar los costos laborales.

Para Bauman (2000: 48), en esta segunda modernidad¹¹ “el papel – que en otros tiempos estuvo a cargo del trabajo- de vincular las motivaciones individuales, la integración social y la reproducción de todo el sistema productivo corresponde en la actualidad a la iniciativa del consumidor”. El autor distingue dos individuos: **el productor** de la era tradicional o clásica del Derecho del trabajo, y **el consumidor**, perteneciente a la más reciente etapa de ésta disciplina, o lo que es lo mismo, el nuevo proletariado.

A lo anterior puede agregarse el natural acercamiento entre seres humanos –que no dejan de ser individuos- tanto físicamente como de manera virtual, que a diario se verifica, principalmente, por dos motivos: la necesidad inmediata de consumo y los cambios constantes que la rutina genera. “Nos guste o no, por acción u omisión, todos estamos en movimiento. Lo estamos,

11 Si se toma en cuenta la Revolución Industrial del siglo XVIII, como la primera modernidad.

aunque físicamente permanezcamos en reposo: la inmovilidad no es una opción realista en un mundo de cambio permanente” (Bauman; 2001: 8).

La actividad del ser humano para proveerse insumos que lo beneficien, ha pasado por diferentes épocas: desde la esclavitud hasta el nuevo proletariado, unidos por el reconocimiento de los derechos laborales, donde inclusive el propio Derecho del trabajo tomó, a través de los llamados derechos laborales inespecíficos, otras prerrogativas que le pertenecen a cualquier persona más allá de su eventual condición de trabajador -como por ejemplo la no discriminación-, con el propósito de pasar de una total desprotección al otorgamiento de beneficios, derechos y garantías tanto individuales como colectivos, y eso genera gastos para el empleador. De este modo, en la medida de los cambios en la sociedad, el trabajo asumió su transformación para no sucumbir¹².

“Las mentalidades cambian, la heterogeneidad de las preocupaciones se acrecienta entre trabajadores menos predispuestos por una ideología común. Los unos, cuyo número decrece, pero que siguen formando la base de los sindicatos, tienen un empleo estable; buscan mejores condiciones de trabajo y de salario. Los otros, menos frecuentemente sindicalizados desean, ante todo, empleos e ingresos mejor garantizados” (Servais, 2003: 310).

De tal manera que, es menester distinguir a aquellos trabajadores con altos niveles educativos y formativos cuyas labores se realizan en razón de sus competencias y, los trabajadores con niveles educativos más bajos, como ejecutores de una serie de funciones preconcebidas por el empleador. En ambos escenarios, la visión del para qué trabajar atiende al consumo, y a la mayor utilización de mejores bienes y servicios, aunque sea a costa de beneficios laborales tradicionales.

“Esto está vinculado al hecho básico de que durante el siglo pasado nuestros esfuerzos para transformar el mundo repercutían fundamentalmente en la naturaleza, mientras que los nuevos poderes de transformación repercuten fundamentalmente sobre los seres humanos, con el resultado de que si bien antes éramos dueños y amos de la naturaleza, como decía

12 Arendt opina que el trabajo no es más que la relación del ser humano con la naturaleza para la satisfacción de necesidades. Neffa indica que para Arendt “el trabajo es un proceso incesante, repetitivo, propio de un organismo vivo, destinado a obtener los recursos para satisfacer las necesidades vitales y reproducir la fuerza de trabajo” (Neffa; 2001: 71).

Descartes, ahora actuamos sobre la realidad de la cultura, la personalidad y el individuo, los cuerpos y las mentes de los seres humanos. Nuestros esfuerzos influyen no sólo en las técnicas y los instrumentos, sino también en los valores y las normas” (Touraine, 1994: 4).

Sin embargo, existiendo este nuevo proletariado, el trabajo sigue siendo un derecho humano, un derecho fundamental¹³. Por ello, se trata de incorporar los a algún grado de protección que se planteó como una tarea necesaria para adaptarse a la nueva realidad de la globalización y la flexibilización; ello resultaría en el fortalecimiento de las bases del Derecho del trabajo y –quizás- la vuelta a la protección efectiva de la persona prestadora de servicio. Lo contrario, pudiera resultar en el amparo de un reducido número de trabajadores con relaciones de trabajo tipo reliquias, es decir relaciones laborales tradicionales

Es necesario resaltar que, el costo laboral origina las nuevas formas de contratación, tanto desde la óptica específicamente laboral como la previsional. Pudiera ser, que de acuerdo a la normativa el empleador evite gastos en la selección, contratación y supervisión del personal, por lo cual confía en la triangulación de la relación de trabajo mediante empresas de trabajo temporal (ETT), contratistas, cooperativas o cualquier otro tercero; otra vía para disminuir el costo laboral es que al terminar de manera injustificada la relación de trabajo por tiempo indefinido, se generan una serie de indemnizaciones en función de la antigüedad que no se observan en las contrataciones por tiempo determinado; o, desde el lado previsional, en función de las horas de trabajo, se puede o no acceder a ciertos beneficios del sistema de seguridad social. Con todo, que al empleador admitir las nuevas formas de contratación en su empresa ahorra o, al menos, evita realizar ciertos gastos o inversiones.

El desempleo

Los temas relacionados a las ciencias sociales siempre resultan novedosos, aunque se trate de fenómenos constantes en los procesos históri-

13 La importancia del trabajo como derecho humano ha sido recalcada en varios instrumentos, a saber: Constitución de la OIT; Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT de 1944, donde se aclara que el trabajo no es una mercancía; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada de 2022; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008a), en su versión enmendada en 2022; Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) de 1948; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) de 1966.

cos. La novedad deviene de los ajustes políticos, económicos, culturales, existentes en el momento determinado del estudio que se realice de tales temáticas. El desempleo no escapa de lo anterior. En cada época existe una “ética del trabajo” (Castel, 2006: 19), es decir la visión de la prestación del servicio que tiene el ser humano y que, en todo caso, es dinámica; ello representa el denominador común.

Este apartado se refiere al desempleo como origen de las nuevas formas de contratación. Las reformas laborales, se realizaron con el firme propósito de alcanzar el aumento del empleo por medio de tendencias flexibilizadoras, nacidas en la década de 1980, como consecuencia del comienzo de la globalización. Los grandes cambios en el mundo del trabajo se encaminaron a la transformación de las relaciones de trabajo tradicionales y su progresiva sustitución por nuevas formas de contratación laboral. En la Unión Europea, las cifras generales apuntan a un aumento del desempleo:

“La tasa de desempleo, del 9,7 por ciento en el tercer trimestre de 2014, se sitúa cerca de 3 puntos porcentuales por encima del nivel registrado en el mismo trimestre de 2007. Además, el cincuenta por ciento de los desempleados lleva sin trabajo más de un año” (Organización Internacional del Trabajo, 2015a: 1).

En sintonía con lo anterior se encuentra América Latina y el Caribe, que desde 2015 a 2019 ha aumentado las estadísticas de desempleo, ello de conformidad con tabla número 1.

Tabla N° 1. Tasa de desempleo América Latina y el Caribe 2015-2019. Fuente: elaboración propia con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Sobre la base de cifras oficiales de los países (2020).

AÑOS				
2015	2016	2017	2018	2019
6,6	7,9	8,2	8,0	8,0

Las nuevas formas de contratación fueron implementadas como una medida para evitar el temido crecimiento del desempleo no sólo de los jóvenes –incluso para los que nunca han trabajado y aspiran al primer empleo- sino también para aquellos con mayor experiencia y edad que se convirtieron en desempleados de larga duración porque “la incidencia del desempleo de larga duración ha aumentado. Desde que comenzó la crisis,

España, Estados Unidos, Italia, Reino Unido y Sudáfrica, acusaron fuertes aumentos” (Organización Internacional del Trabajo, 2013: 6).

Los periodos de no empleo en edad económicamente activa o desempleo, generan preocupación en quien lo padece por la incertidumbre de no conocer cómo colmar las necesidades de un individuo y su familia, tarea que tradicionalmente le ha correspondido al trabajo. Aunado a lo anterior, el desempleo repercute de manera negativa en la voluntad e iniciativa, e incluso en las manifestaciones de sentimientos y sensaciones, al generar malestar individual y colectivo, influyendo en la participación social de la persona sin trabajo que pasa de la ayuda familiar hasta –en ciertas situaciones–; llegar a la delincuencia o a la miseria.

La Organización Internacional del Trabajo (2008b), estableció que el desempleado debe cumplir los siguientes criterios para ser considerado como tal: sin empleo, es decir que no participa en el autoempleo o en el empleo remunerado; busca empleo, la persona había tomado medidas concretas en la última semana de referencia para buscar un empleo independiente o un trabajo remunerado; y está disponible para trabajar, sea en un empleo independiente o en uno remunerado en la última o dos últimas semanas. Es necesario destacar que, en esta oportunidad, la Organización Internacional del Trabajo relajó el criterio de búsqueda de trabajo, porque señala que la persona se agota y piensa que no hay empleo disponible, o espera la respuesta de una solicitud de empleo anterior, o tiene alguna enfermedad o discapacidad temporal, o hay mal tiempo, o espera ser llamado de nuevo para su trabajo más reciente.

Por otro lado, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) (2009: 95), precisa que el desempleo está “generalmente identificado con la falta de trabajo asalariado. Una persona desempleada es alguien que no tiene trabajo, en el sentido de vender su fuerza de trabajo”.

Sin embargo, es menester destacar que, el desempleo no sólo es el no trabajo; sino que implica, a nuestros efectos, una serie de condicionantes que estructuran dicho fenómeno, a saber: el sujeto debe encontrarse en edad económicamente activa, comprendida en las personas cuyas edades oscilan, entre la edad mínima para trabajar y la edad para gozar de los beneficios del retiro, jubilación o pensión de vejez, y siempre que no esté estudiando o cursando dentro del sistema educativo formal. También que

haya buscado activamente empleo en áreas afines a su formación durante las últimas cuatro semanas. Que la persona esté disponible para trabajar dentro de las dos semanas siguientes.

Como se observa el desempleo es el antónimo de empleo –sin detallar si el empleo es precario, decente, formal, informal-, que incide en la vida personal, familiar y social de las personas. Los efectos del desempleo inquietan tanto a los sujetos como a los gobiernos, algunos de los últimos han realizado ajustes en sus ordenamientos jurídicos en aras de lograr el tan anhelado decrecimiento del desempleo, entre ellos las nuevas formas de contratación.

La informalidad

Uno de los grandes retos de las nuevas formas de contratación, ha sido suprimir o al menos disminuir los niveles de informalidad, que es una especie de válvula de escape ante la escasa existencia de relaciones de trabajo tradicionales. El incremento de las nuevas tecnologías y las decisiones económicas y políticas, han influido en el esquema laboral.

La informalidad atendía, hace unas cuatro décadas, a coyunturas de personas que por dificultades de distinta índole no accedían al trabajo tradicional y que era un medio de subsistencia temporal; eventualmente, la dificultad se superaba y el trabajador estaba de nuevo dentro de los límites y el amparo de la prestación de servicio estable, regular, cotidiana, en todo caso, formal o tradicional. Llama la atención que ese grupo de personas continuó en aumento, ampliando incluso las actividades enmarcadas en la informalidad: desde el vendedor de las esquinas de las calles, la vendedora de dulces caseros, la manicurista a domicilio, entre otros múltiples casos de personas que se enfilan dentro de esta vía de subsistencia; permitiendo cada vez a una cantidad mayor de sujetos un mecanismo de sustento y evitando, de este modo, caer en manos de la miseria o de la delincuencia. Es necesario aclarar que, la informalidad no está vinculada a situaciones ilegales o delictivas.

Con el devenir del tiempo y los cambios en las relaciones de trabajo, la informalidad se fue ampliando por diversos motivos, a saber: por un lado, la disminución de oportunidades para alcanzar el pleno empleo, por el otro, era el propio trabajador quien se alejaba de ese tipo de prestación de servicio tradicional y decidía acercarse a nuevas vías para la sobrevivencia con actividades lícitas y que pudieran ofrecerle la satisfacción de necesidades, tanto

básicas como de consumo adicional. Esas eran las dos razones por las que un trabajador se convertía en informal. Además, la realidad evidenció mayores y mejores dividendos para el trabajador informal que respondía a su propia organización, aunque ello se tradujera en detrimento de sus derechos previsionales, lo importante era acceder “hoy” a un beneficio económico mayor y el “mañana” se ocuparía de una eventual necesidad previsional.

Por el aumento del trabajo informal¹⁴ las cohortes de trabajadores tradicionales disminuyen y, algunos se perfilan a trabajar bajo las nuevas formas de contratación. Pudiera plantearse una similitud entre informalidad y nuevas formas de contratación: en ambas el sujeto ha cambiado su estilo al tener a la prestación de servicio únicamente para colmar necesidades de consumo individual en desmedro de prerrogativas colectivas, lo cual genera una sensación de desprotección o de inseguridad¹⁵.

Ahora bien, es menester destacar la complejidad que existe en la formulación de una definición específica de informalidad, la gran variedad de actividades ajustadas a los parámetros legales, va de la mano del ingenio humano, toda vez que están impulsadas por la satisfacción de necesidades de un nuevo proletariado consumista. De seguidas se dará cuenta de algunas descripciones resaltantes de éste fenómeno.

En 1973, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo comienzan a distinguirse dos categorías de trabajadores: los pobres pertenecientes a la informalidad y los formales. En la investigación llevada a efecto se comparó la realidad experimentada en Gran Bretaña y África, específicamente, en Kenia. En el informe se postuló un modelo dual que permitiera ingresos al trabajador y su familia, por un lado, con ingresos nacidos de los empleos, hasta ese momento, habituales; y, por el otro, los que generaban el trabajo por cuenta propia, realizado, básicamente, por trabajadores pobres. En esta primera fase de estudio de la informalidad se vinculaba necesariamente a la pobreza con este tipo de prestación de servicio, puesto que era una simple coyuntura ante la escasez de empleo. “El equipo de la OIT analizó sistemáticamente esas actividades, observando que no se las reconocía,

14 La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020: 15) sostiene que “la informalidad laboral tendió a subir en 2019 en comparación con 2018”.

15 Estas comparaciones resultarían interesantes para ulteriores investigaciones.

registraba, protegía ni reglamentaba, y que el sector incluía diversas actividades” (Organización Internacional del Trabajo, S/Aa: 3).

A mediados de los años 80’ la Organización Internacional del Trabajo, propuso un cambio en la denominación indicando que el fenómeno debía conocerse como “subempleo” a través del Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC); la informalidad aún era vista como un segmento aparte del mundo moderno, una consecuencia de las fallas del capitalismo dirigida a un pequeño número de personas en edad para trabajar que no lograban perfilarse dentro del trabajo formal por la insuficiencia de este tipo de trabajo. Luego, se convertiría en el Programa FORLAC cuyo propósito principal es apoyar a los gobiernos y actores sociales en consolidar políticas y estrategias para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal (Organización Internacional del Trabajo, S/Ab).

Feige (1990) establece cuatro subformas de economía subterránea: economía ilegal, que abarca la producción y distribución de bienes y servicios prohibidos por la ley; economía no declarada, que son acciones que soslayan o evaden las normas impositivas; economía no registrada, que trasgreden el monto de ingresos declarados; y economía informal, hacen caso omiso a normas administrativas como de contratos de trabajo y seguridad social.

En el mismo orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo, estableció nuevos lineamientos para agrupar a la informalidad con el propósito de establecer patrones que permitieran una proyección más clara en el posible acercamiento de la relación de trabajo tradicional con el amplio mundo de la informalidad. De este modo, el nuevo concepto no sólo se refiere a la economía o a un sector en específico, sino que incluye “... las características del trabajo y de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo, S/Aa: 4).

De estas evidencias, una definición estándar de la informalidad no ha sido planteada, sino que se ofrecen directrices y uno de los motivos es la inviabilidad en su aplicación en un Estado y otro, así como la amplia tonalidad de actividades de sobrevivencia que, devienen del ingenio.

Aún así, la Organización Internacional del Trabajo (S/Aa)¹⁶, estable-

16 “Empleo informal es definido en concordancia con el nuevo concepto que recomienda la XVII CIET. Incluye además del empleo en el sector informal, tal como fue definido en la XV CIET, a los asalariados

ció 6 categorías diferentes englobadas en la informalidad, a saber: trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas en el sector informal; empleadores dueños de sus propias empresas en el sector informal; trabajadores familiares auxiliares; miembros de cooperativas de productores informales; asalariados que tienen empleos informales en empresas del sector formal, informal o en hogares; trabajadores por cuenta propia cuyos bienes son de uso exclusivo de su hogar.

Son seis descriptores de la informalidad y que pueden sintetizarse en dos grandes grupos: en primer lugar, la informalidad que se origina por el propio empleador, bien sea por la falta de elementos de constitución, formación o mantenimiento y se incluyen acá a los trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, asalariados que tienen empleos informales, trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar; en segundo lugar, la informalidad generada por falta de protección en el puesto de trabajo y serían los trabajadores familiares auxiliares y los miembros de cooperativas de productores informales.

Así pues, lo formal implica sobriedad, solemnidad, en consecuencia, lo informal plantea ciertas limitaciones si se compara con relaciones de trabajo tradicionales; a este respecto, el trabajador formal debe estar protegido, lo cual históricamente fue pensado y plasmado hacia él de manera nítida, sin sombras ni ambigüedades. Por su parte, el trabajador informal difícilmente cuenta con derechos y garantías, al menos, similares a aquél prestador de servicios que hasta mediados de 1970, encontraba total vigencia. Sin duda, otra de las tareas que quiso ser resuelta por las nuevas formas de contratación, fue la disminución de la informalidad, que si bien ofrece algunos beneficios económicos plantea grandes desprotecciones.

que tienen empleos informales ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas de sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados. Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. En algunos casos, son empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo." (Organización Internacional del Trabajo, S/Aa: 81). La CEIT es la Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; la XV se realizó en 1993.

CAPÍTULO II: TIPOS DE NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN CONCRETO

En una primera categorización de nuevas formas de contratación laboral se encuentran las nuevas formas de contratación laboral en concreto, definidas como los aspectos novedosos y actuales en las relaciones laborales, incorporados por el ordenamiento jurídico, y adaptados a las exigencias de la sociedad moderna. La característica resaltante es el auspicio o promoción de los cambios por parte del ordenamiento jurídico. Entre ellas destacan las siguientes: las relaciones de independencia aparente, el teletrabajo, el contrato de relevo, el contrato de trabajo de grupo, el trabajo partido, el trabajo por llamada o cero horas o fijo discontinuo.

Relaciones de independencia aparente

La naturaleza de este tipo de contrato es intermedia entre el trabajador subordinado y el trabajador autónomo, donde el punto central es la sujeción económica frente al supuesto empleador. A este tipo de trabajadores se les conoce como satélites, puesto que no se integran por completo a los beneficios de la empresa, “se encuentran en una situación de inferioridad que impide el ejercicio de una efectiva libertad negocial” (Caamaño, 2004: 16), por lo tanto no gozan de la protección total del Derecho del trabajo, como contrataciones estables o amparo sindical, y sus contratos no obedecen a la exclusividad con un empleador; de manera que es poco posible la intermediación sindical de estos trabajadores que tienen grandes grados de independencia en la ejecución de sus competencias. Sin em-

bargo, cuentan con remuneraciones elevadas, pese a esto, los costos para la empresa son más bajos que los de un trabajador subordinado porque aunque se les otorgue –a los trabajadores con relaciones de independencia aparente- salarios más altos y se les reconozca en la normativa derechos colectivos, esto último difícilmente se verificaría en la realidad porque se trata de trabajadores escasos que no reúnen el número suficiente para constituirse como sindicato, lo que los convierte en trabajadores aislados del resto, que también tienen dependencia económica.

Es una forma de contratación que responde a una subordinación estrictamente económica del trabajador, puesto que el poder de decisión de modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad lo tiene en sus manos el propio trabajador, ello le confiere gran movilidad de un país a otro. También son conocidos como trabajadores parasubordinados, no son subordinados totales -carecen de subordinación jurídica, es decir, que manejan sus propias órdenes y directrices- y no son autónomos o independientes. Italia los denomina *parasubordinato lavoratore*. El dato principal es la exclusividad económica que tiene el trabajador con independencia aparente de su empleador.

El teletrabajo

Es una forma de contratación extendida por el uso de las nuevas tecnologías. Este tipo de prestación de servicio novedosa confiere cierto grado de independencia en lo que concierne a las instrucciones expresas de prestación de servicio –como jornada, uniforme, entre otros- aunque el trabajador mantenga su sujeción económica y, por supuesto, debe rendir resultados. En consecuencia, la organización de la empresa cambia, y no es una jerarquización vertical como sucedía en las relaciones de trabajo de vieja data; aunado a ello, el empleador debe ceder ante la ejecución de las actividades del teletrabajador, esto no es una tarea sencilla, pues algunos empleadores prefieren ver a su personal, aunque confíen en su formación y habilidades.

Es menester destacar, que se requiere una formación especializada para ejecutar las actividades en el teletrabajo, debe conocerse la totalidad –o buena parte- del funcionamiento de la empresa, particularmente las que le correspondan a su cargo, en todo caso, es importante el manejo de programas digitales para poder ser un teletrabajador. Es una nueva forma de contratación en concreto puesto que, se deslinda de la supervisión tradicional y

vertical. Asimismo, los teletrabajadores no tienen estabilidad e incluso para muchas de las actividades que ejecutan son reemplazados en la medida que la sustitución represente una reducción del costo laboral. En cuanto a la remuneración, reciben pagos similares a aquellos trabajadores comparables, pero que permanecen en la sede de la empresa; por supuesto, el teletrabajador tiene una mayor rentabilidad para la empresa al no realizar gastos como uniformes y transporte. Este tipo de contrato aleja al trabajador de la empresa y de otros trabajadores y pierden identidad con el núcleo, en este caso se pone en evidencia la fragmentación o segmentación de la masa laboral, los teletrabajadores no solo se alejan de la sede de la empresa sino también de otros trabajadores y, hasta de otros sujetos que realicen teletrabajo.

El trabajo a distancia o fuera de la oficina, empresa o entidad de trabajo, es ventajoso en algunos casos: cuando el trabajador tiene algún tipo de discapacidad o poca movilidad, disminuyen los accidentes de trabajo en el lugar natural de prestación de servicio como es la empresa, además que se reducen los tiempos de traslado del trabajador o tiempo muerto. Resulta de provecho también para las trabajadoras que atienden el hogar en tanto logren organizar y separar el tiempo de ejecución de las actividades laborales, del destinado al cuidado y acompañamiento familiar.

Debido a la pandemia derivada por COVID-19 y la necesidad urgente de distanciamiento entre las personas, el teletrabajo ha sido un salvavidas tanto para el trabajador como para el empleador. Ante la situación originada por la pandemia por COVID-19, la CEPAL (2020) sostiene que más allá de cómo se desarrolle la crisis en los próximos meses y años; en primer lugar, la crisis (incluida su dimensión netamente sanitaria) persistirá hasta el desarrollo, producción, distribución y aplicación masiva de una vacuna o de un tratamiento efectivo; en segundo lugar, las dos fases de la crisis —sanitaria y socioeconómica— se solaparán en gran medida. Es posible que a corto y medio plazo el mundo no se mueva hacia un escenario laboral pospandemia, sino hacia un escenario laboral con pandemia permanente, de tal manera que el teletrabajo seguirá como un mecanismo viable de trabajo.

El contrato de relevo o job sharing

También llamado trabajo compartido. Es un contrato de trabajo que consiste en compartir un mismo cargo o dos cargos con tareas y competencias si-

milares, lo que conlleva a dividir también la jornada y la remuneración. Debe tratarse de un desempleado o un trabajador con una relación de trabajo por tiempo determinado quien será el sustituto y un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial o trabajador sustituido¹⁷.

“En el *job sharing* dos o más trabajadores se dividen un puesto de trabajo a tiempo completo, de lo cual resultan dos o más relaciones a tiempo parcial, independientes entre sí. En esta modalidad de trabajo a tiempo parcial se pacta, además, entre los trabajadores y el empleador un plan de trabajo, en el que se fijan los tiempos de trabajo y se distribuyen las funciones que a cada trabajador le corresponde” (Caamaño, 2004: 11).

El incentivo que tienen los trabajadores sustitutos es poder acceder al empleo, en caso de ser desempleado, o sustituir por completo al trabajador cuando alcance la jubilación o pierda su puesto de trabajo por una causal imputable al trabajador saliente, caso en el cual el empleador deberá ofrecerle la totalidad del cargo al sustituto.

En lo que respecta a la estabilidad de estos trabajadores es necesario hacer una distinción: para el trabajador sustituido se mantiene estable hasta que alcance la edad de jubilación correspondiente o deba ser despedido por un motivo del mismo trabajador, y el trabajador sustituto goza de estabilidad hasta que se incorpore por completo una vez que el otro llegue a la jubilación que, en todo caso, sería la duración de su contrato de relevo.

Para García y col. (1994: 203), este tipo de nueva forma de contratación no es una medida realmente “adecuada para luchar eficazmente contra el desempleo, ya que constatan que la introducción de esta figura no ha contribuido a reducir el nivel de desempleo, por lo que no la aceptan como alternativa a la reducción del tiempo de trabajo”. Sin embargo, al existir disponibilidad de plazas, en este caso, de media plaza de trabajo a la cual acceder, sí se reducirían los índices de desempleo, pero a costa de remuneración y beneficios que son, igualmente, a medias. Por tal razón, se estima que los contratos de relevo deben aplicarse únicamente como decisión de los trabajadores y no como alternativa u oferta del empleador, puesto que pudiera plantearse la situación en la que tanto el trabajador

17 Hay otro muy semejante que es el *job pairing* donde ambos trabajadores son responsables de la totalidad del cargo. En todo caso, ambos son solidariamente responsables del trabajo del otro y, si uno de los dos se retira del puesto de trabajo, el otro también debe hacerlo, hay un emparejamiento de trabajo.

sustituido como el sustituto converjan en la manera de prestación de servicio, y al sentir una imposición pudiera resultar en desgano y falta de solidaridad o compañerismo. Empero, por sus ventajas se avizora que subirá la cantidad de contratos de relevo.

Contrato de trabajo de grupo

En este caso, el empleador contrata al grupo y no tiene obligaciones frente a cada miembro del equipo, aunque todas las personas del mismo deben realizar las actividades. Puede ser por tiempo indefinido o de duración específica. Llama la atención que, la estabilidad la tiene sólo el jefe del grupo, de manera que el resto del equipo, no accede a la misma porque la relación de trabajo le es negada frente al empresario. Por lo tanto, resulta evidente la desigualdad en el contrato de trabajo de grupo, si bien todos los integrantes realizan las funciones, solamente se reconoce la relación de trabajo del representante del mismo; a la par, el costo laboral disminuye, en especial porque el empleador únicamente cotiza al sistema de seguridad social por el representante del equipo –que trabaja para él- aunque se beneficie de la actividad del conjunto. Lo anterior influye en que este contrato de grupo que, paradójicamente, debilita derechos colectivos, seguirá en aumento.

Puede señalarse el parecido que tiene el trabajo de grupo con las contratistas en Venezuela por la prestación de servicio en equipo; sin embargo, entre la empresa contratante y la contratista se genera un vínculo mercantil y en algunos casos solidaridad laboral con relación a los trabajadores de la contratista¹⁸, mientras que entre el líder del equipo y el empleador existe una relación de trabajo moderna que no se extiende, en igual medida, al resto del conjunto.

Trabajo partido o job splitting

Este tipo de contrato consiste en la división de las tareas, jornada y pago entre trabajadores con diferente formación. En el trabajo partido cuando el trabajador no cumple una jornada completa, se fatiga menos y disminuyen los errores en la prestación del servicio, incluso, existe la posibilidad –al igual que con el contrato de relevo- de disminuir la cantidad de desempleados o parados sin aumentar las plazas de empleo.

18 De esta manera lo establece el artículo 50 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores de 2012, al referirse a la inherencia y a la conexidad.

Este contrato es una nueva modalidad donde se comparten los beneficios laborales del cargo, aunque en detrimento de pilares del Derecho del trabajo. Además, resulta evidente que la estabilidad es dejada de lado con esta contratación. Quizás resulte útil para trabajadores que tienen varios contratos de trabajo partido y que tienen libertad en el manejo de varias jornadas parciales de trabajo.

El trabajo por llamada, cero horas o fijo discontinuo

El trabajo por llamada, cero horas o fijo discontinuo, parten de flexibilizar la jornada de trabajo y aunque no son del todo similares, su orientación por el libre manejo de las horas efectivamente laboradas, es común.

Su principal singularidad es que el trabajador no tiene un límite mínimo de horas por jornada de trabajo, de ahí su denominación de cero horas, y debe atender el llamado de su empleador de forma voluntaria; asimismo, la remuneración será proporcional al tiempo efectivo de ejecución de las actividades. Básicamente se concierta para atender trabajos que no se repiten en ciertas fechas, de ahí su discontinuidad, pero es cierto que deben ejecutarse. En cuanto a las horas complementarias, este contrato contempla una remuneración adicional acorde a las horas complementarias efectivamente llevadas a cabo.

CONTRATOS EXCEPCIONALMENTE ATÍPICOS

Este tipo de nuevas formas de contratación laboral obedece a parámetros que si bien no se configuraron recientemente –si se compara con la anterior-, no obstante, su utilización cada vez es más frecuente, desdibujando su origen tradicional, concreto, específico y causal. Dentro de esta categoría se describe el trabajo voluntario, el contrato de aprendizaje, el contrato de trabajo por tiempo determinado, el contrato de trabajo a tiempo parcial, el trabajo del hogar, y los casos de triangulación de la relación de trabajo.

El trabajo voluntario

Es un servicio, por definición, gratuito, donde no existe la contraprestación por la labor o actividad realizada, se obra por decisión de la persona para ofrecer ayuda a poblaciones o comunidades. Son personas que, en principio, sin ánimo de lucro, sirven a otros sujetos o causas, por altruismo y solidaridad. Algunos de estos voluntarios están formados, porque el voluntariado no es un pasatiempo, ni un entrenamiento sin propósito, sino que persigue la atención y satisfacción de necesidades preestablecidas.

“Bajo el concepto de *voluntariado social* se abarca hoy no sólo una serie de actividades tradicionales de apoyo a labor social de las iglesias o entidades privadas, sino que también una amplia gama de servicios hacia la comunidad que efectúa el *tercer sector*, denominación ésta para referirse al sinfin y heterogéneo mundo de las organizaciones sin fines de lucro (...). Pero esa punta del iceberg esconde otras formas de trabajo voluntario, efectuado por jóvenes en busca de formarse un currículo laboral, hombres desempleados en «reciclaje ocupacional» y mujeres que obtienen ventajas económicas y sociales para ellas y su grupo familiar”. (Richter, 2011: 184-185) (Paréntesis nuestros).

Esta prestación de servicio no genera contraprestación dineraria para la persona que la realiza, razón suficiente para, en principio, excluirla del mundo laboral porque carece de uno de los elementos *sine qua non* para la configuración de una relación de trabajo. Sin embargo, preocupan los casos en los que se encubren relaciones de trabajo precarias por medio de la figura del voluntariado. De esta manera lo explica Marín (2011: 142):

“Se trata de la incorporación de un número importante de «voluntarios» para realizar tareas propias de funcionarios públicos (...). Con el pasar del tiempo esas personas pasaron a trabajar junto a funcionarios y confundidas con ellos, como asalariadas sin salario, tal vez con la esperanza de conseguir un empleo en propiedad” (Paréntesis nuestros).

De este modo, lo interesante –a nuestros efectos- es cuando es utilizado con mayor frecuencia, desconociendo tanto su propósito altruista como de una verdadera relación de trabajo, en el caso de existir. En estas actividades no hay intercambio de salario por la prestación de servicio, la alerta se enciende para evitar que bajo esta modalidad se encubran reales relaciones de trabajo. El trabajo voluntario podría solapar situaciones de dificultad en el acceso al empleo, abusos por parte de eventuales empleadores que, bajo la promesa de un futuro empleo, mantienen a personas en edad económicamente activas ocupadas, trabajando sin remuneración.

Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es ampliamente utilizado y su naturaleza es de transición entre la educación y el trabajo. Generalmente, una vez que el aprendiz cumple el tiempo de formación se incorpora a una relación de trabajo, por tal razón los sindicatos cuidan a este tipo de prestadores de servicio para contar con su apoyo futuro.

“Las organizaciones de trabajadores/sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la representación de los intereses del aprendiz con respecto a la adquisición de competencias laborales transferibles y generales, y de competencias profesionales específicas de la empresa en el curso del aprendizaje” (Organización Internacional del Trabajo, 2012: 17).

Asimismo, la Recomendación sobre el Aprendizaje, 1939 (número 60) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que:

“Se aplica a todo el sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacerle que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un periodo previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador”.

Este tipo de contrato de trabajo ofrece grandes ventajas al prestador de servicio, debido a que durante un lapso establecido podrá actualizarse, mejorar y perfeccionar los conocimientos necesarios en su ámbito laboral. La formación en el trabajo es uno de los propósitos que tiene el contrato de aprendizaje, al cual debe precederle un programa que contemple las actividades a desarrollar por el aprendiz quien, en esencia, es un trabajador con una relación de trabajo limitada en el tiempo y obligaciones menores en la cadena productiva, aparte de gozar de una remuneración de acuerdo al nivel de sus responsabilidades en la ejecución del trabajo.

Contrato de trabajo por tiempo determinado

Es menester indicar que existen, en términos generales, dos grandes categorías de contrato de trabajo en función de su temporalidad: los de duración definida, y los que son por tiempo indeterminado, en ambos existe la estabilidad en el empleo, que es una garantía de permanencia en el mismo; no obstante, “unas cláusulas y condiciones demasiado protectoras pueden desanimar a los empleadores a contratar durante los periodos de bonanza económica” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2006: 5), como serían los casos de contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo determinado, además, permite un aprendizaje y formación variados que, a la vez, enriquece intelectualmente al trabajador, en el supuesto que pase de un contrato a otro con diferentes empleadores. Una gran ventaja del contrato de trabajo por tiempo determinado, es que puede ser la respuesta a los jóvenes que, en edad de trabajar,

tienen trabas para acceder al empleo o donde el empleador mantiene rigidez para incorporarlos a su empresa por falta de experiencia o formación. “Los trabajadores que devengan bajos salarios, son los que reciben menos preparación. La razón es que no tienen competencias generales. De manera que quedan rezagados salarial y profesionalmente. La baja formación influye en la calidad de los salarios” (Díaz; 2013: 80). Formación que, según Díaz (2013) puede ser general, básica, profesional y de empresa y, es precisamente ésta última la que normalmente está ligada a la actividad del empleador.

Aunque presenta varias ventajas, este contrato no genera estabilidad más allá del tiempo de vigencia del contrato desconociendo su futuro dentro de la empresa, además que estos contratos son individualizados¹⁹. Por ello, se afecta la densidad sindical y su amparo, lo que acarrea una remuneración con tendencia hacia la baja comparada con otros trabajadores con actividades semejantes, pero con contratos tradicionales. Lo que resulta aún más preocupante es el aumento en su uso, su origen fue para atender demandas excepcionales de personal en la empresa; sin embargo, en algunos países, incluso, no existe límites en cuanto a la cantidad de este tipo de contrato, tal como lo refleja la tabla número 2.

Estos contratos propenderán a incrementarse (Laiglesia, 2013). Pudieran generar para el empleador mayor libertad en el manejo de la nueva contratación del trabajador que esté más comprometido y sea en mayor medida productivo; de este modo, el prestador de servicio elevará su eficiencia, con el propósito firme de ganar alguna suerte de estabilidad prolongada por medio de sucesivas contrataciones por tiempo determinado. Lo anterior conllevaría nuevos contratos o prórrogas con mejoras en las condiciones laborales/previsionales. Pueden aplicarse, en este orden de ideas, las normas referidas a la contratación colectiva en lo referente a los periodos para celebrar un nuevo contrato, en todo caso, mejorado.

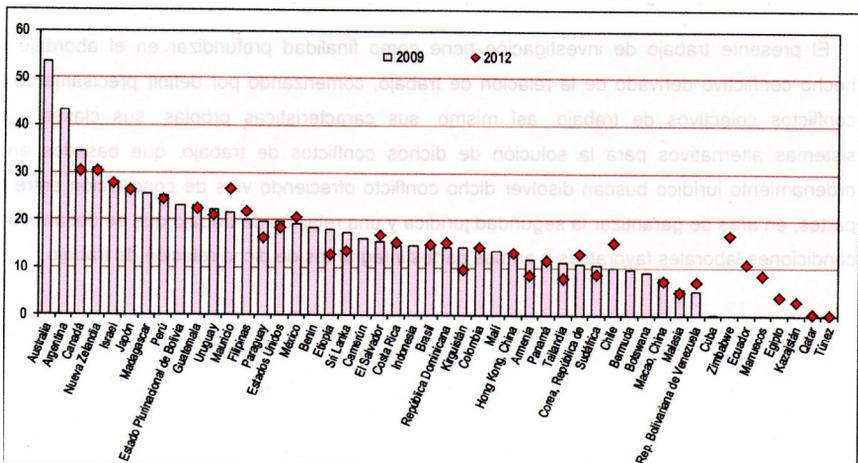
19 Venezuela los presenta en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (DLOTTT) con causales específicas y taxativas de existencia prohibiendo su extensión a más de 1 año de vigencia, artículos 62 y 64 *ejusdem*.

Estos contratos de trabajo a tiempo parcial se configuran en una vinculación laboral tradicional con modificaciones en los horarios o duración en la jornada, es una jornada disminuida y plantea grandes ventajas para los jóvenes -en específico- estudiantes que deben organizar y dividir su día entre el trabajo y el estudio, procurando un medio de sustento adecuado a sus necesidades.

“Así las cosas, se trata de una modalidad contractual que, caracterizada por su jornada «incompleta» en lógica referencia a una jornada total, constituye un importante instrumento de flexibilidad laboral en tanto permite determinar, concretar, retribuir y cotizar el tiempo de trabajo estrictamente necesario para la empresa” (Trillo, 2009: 110).

Este contrato seguirá en alza según publicación de El País (Gómez, 2015), España tiene 64,6% de trabajadores a tiempo parcial; Hungría 38,4%; Irlanda 38,2%; Francia 37,5%, todos superados por Grecia, con 67,7%. La Organización Internacional del Trabajo (2015b) también da cuenta de esta afirmación como puede verificarse en la tabla número 3.

Tabla N° 3. Variación del trabajo a tiempo parcial 2009 y 2012. Algunos países de América Latina. Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2015b.



Cabe destacar que, este contrato a tiempo parcial disminuye el tiempo de prestación de servicio día a día; empero, no limitan la duración de la vinculación laboral, de manera que el contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

Trabajo del hogar

Con lejana intención de convertir este manuscrito en una temática de género, es indispensable mencionar que el trabajo del hogar es ejecutado en mayor medida por mujeres, aunado al acompañamiento y cercanía que suponen el cuidado y atención de los hijos y familiares que requieran algún tipo de apoyo²⁰.

“La responsabilidad familiar suele entenderse como el cumplimiento de las necesidades que existen o que se crean en una familia y que tradicionalmente se asigna o se distribuye por sexo. Suele identificarse a los hombres como titulares de obligaciones y compromisos determinados en su función de proveedores, en tanto que las mujeres suelen ser depositarias de encargos sobre actividades domésticas como son: cocinar, cuidar hijos y/o familiares con discapacidad o ancianos; arreglo de la ropa; cuidado y cría de animales domésticos; y otras más, que se fueron clasificando en función del sexo; es decir por las funciones propias de la biología” (Kurczyn, 2009: 272).

En este caso se hará énfasis en el bienestar social que genera el mismo, ya que, en última instancia, es un trabajo no remunerado y, por ello, excluido de las nuevas formas de contratación, pero sí es una actividad que incide en la buena marcha de la prestación de servicio remunerada. De ser considerado trabajo, sería precario. Sin límites en la duración de la jornada, sin descanso -intrajornada, interjornada ni semanal-, sin disfrute de vacaciones. El trabajo del hogar produce satisfacciones emocionales y personales; y, al igual que el trabajo remunerado, genera desgaste y agotamiento físico y mental.

Triangulación de la relación de trabajo

Las relaciones de trabajo tradicionales plantearon una vinculación bilateral, trabajador y empleador, *a secas*. Actualmente, por los cambios que -y aunque parezca una paradoja- la misma rutina bilateral genera, se ha llegado a que tal bilateralidad sea ahora triangular: trabajador, empleador y un tercero.

“Palabras más palabras menos, *tercerizar* se puede entender como la contratación de terceros para ejecutar labores o parte de ellas que se puedan requerir, y que inicialmente también pueden hacerse a través de los pro-

20 Tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), como el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (DLOTTT), establecen el carácter económico del trabajo del hogar, por constituir valor añadido al producto o ingreso.

pios trabajadores del mismo empleador, pero que no siendo esenciales para el proceso productivo o no estando intrínsecamente relacionadas con el mismo, por múltiples razones, pueden ser ejecutadas por otro, dedicado justa y exclusivamente a ese objetivo” (Bontes, 2011: 299).

Es necesario precisar que la triangulación o la tercerización de la relación de trabajo no es, necesariamente, sinónimo de fraude a la ley, son modos novedosos de prestación de servicios. La triangulación o tercerización son “trabajadores periféricos, externos, lo que la doctrina conoce como tercerización de la sociedad del trabajo, también conocido como externalización o *outsourcing*” (Raso Delgue, 2003. Citado por Díaz, 2005).

“La «relación de trabajo triangular» entre una empresa usuaria, un trabajador por cuenta ajena y una empresa de trabajo temporal corresponde por lo general a la situación en la que ésta última contrata a un trabajador y después lo cede a una empresa usuaria para efectuar prestaciones en virtud de un contrato mercantil. La «dualidad de empleadores» resultante aumenta la complejidad de la relación laboral” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2006: 14).

Las relaciones laborales con terceros son novedosas, y no siempre son negativas en tanto se otorgue un piso de protección al prestador de servicio.

“No obstante, si bien este fenómeno supone riesgos en cuanto a derechos en el trabajo se refiere, no menos cierto es que muchas de sus consecuencias como la *externalización* empresarial y la proliferación de los contratos de colaboración mercantil, pueden resultar, ciertamente, mecanismos útiles para dinamizar a los sistemas de la producción, tan necesarios para la creación de más y mejores puestos de trabajo” (Saturno, 2011: 218).

En este sentido, a continuación, serán descritas de manera concisa, dos formas de relaciones de trabajo triangulares: las empresas de trabajo temporal y las contratistas, ambas figuras las contempla el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181) de la Organización Internacional del Trabajo.

Las empresas de trabajo temporal son empresas que, mediante una relación mercantil con otra empresa, suministran personal para que ejecute funciones que no forman parte de las actividades medulares y durante un tiempo incierto.

Es importante señalar que la empresa de trabajo temporal, es mayormente defendida por los empleadores, toda vez que, al enmarcarse en el entorno flexible, permite pactar condiciones muy ventajosas, en contraste con las obligaciones laborales derivadas de la contratación típica o tradicional (Benavides, 2004). A estas empresas de trabajo temporal acuden trabajadores con baja calificación, lo que acarrea una remuneración, igualmente, por debajo de los trabajadores pertenecientes a la empresa usuaria.

Por su parte, la contratista amerita un vínculo mercantil entre dos empleadores donde uno ejecuta actividades en el otro, pero con sus propios implementos y su propio personal²¹. “Es decir, el contratista organiza, dirige y disciplina su propia entidad de trabajo a través de la cual ejecuta las obras o presta los servicios que le fuesen requeridos” (Carballo Mena, 2011: 56).

Carballo Mena (2011) establece, que ninguna de las partes o contratistas compromete su responsabilidad, salvo los casos de inherencia y conexidad entre la obra o servicio y la actividad productiva desplegada por el beneficiario.

LAS ACTIVIDADES PRECARIAS

Las nuevas formas de contratación laboral han tenido un auge significativo, en diferentes etapas, no todas devienen de reformas laborales, algunas se originan por estrategias administrativas circunstanciales o de la inventiva y el talento de las personas, para implementar vías que, en teoría, deberían aumentar el empleo, disminuir la informalidad y los costos laborales, en todo caso son actividades de ocupación. Es un trabajo “precario, muy centrado en variables sociolaborales (inestabilidad, inseguridad o falta de protección social, vulnerabilidad social y económica) más que en el contenido del trabajo” (De La Garza Toledo, 2013: 317). Es necesario indicar que, algunas singularidades que se presentan con las actividades precarias son los bajos salarios y los altos índices inflacionarios²², lo cual

21 En la recomendación 198 de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) se propone a los Estados Miembros la formulación y puesta en práctica de una política específica de la relación de trabajo destinada entre otros propósitos a proteger a los trabajadores dependientes, en especial, a aquellos con relaciones de trabajo ambiguas, disfrazadas o triangulares (Marín, 2011). En el caso venezolano, está prohibida la tercerización, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en sus artículos 47 y 48, precisa que la tercerización es un modo de fraude a la ley laboral, son supuestos donde la intención es simular, ocultar, solapar relaciones de trabajo.

22 Según Villarreal (2020) en publicación de El Nacional, el Banco Central de Venezuela informó un

desmotiva al trabajador y, a la par, dificulta la posibilidad de inversión por parte de los empleadores.

Este tercer tipo de nuevas formas de contratación general, son las actividades precarias en las cuales, se desaplica algún derecho del trabajador sin aumentar ninguna otra prerrogativa, no solo erosionan el contenido tradicional de la relación de trabajo, sino que no le otorgan alguna ventaja adicional al trabajador, lo común en cada una de las actividades precarias es que quien presta el servicio recibe una baja contraprestación, resultando en una actividad frágil y de derechos debilitados. Este apartado se concentrará en tres vías de faena, quehacer u ocupación, entendidas como las de mayor trayectoria en el tiempo: las cooperativas, las misiones y, recientemente, los emprendimientos.

Las cooperativas

Cerca del año 2000, se inició el proceso que incrementó significativamente la creación de cooperativas en Venezuela, impulsado por créditos y ayudas financieras, inversiones y contrataciones públicas o privadas; en tal sentido, se reformó en el año 2001 la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas y se creó la Superintendencia Nacional de Asociaciones Cooperativas (SUNACCOOP) que funcionaba, básicamente, para reservar los nombres y revisar los estatutos de creación de las cooperativas, pues el registro y el otorgamiento de personalidad jurídica debía realizarla el registro inmobiliario correspondiente.

Es menester destacar, que la prestación de servicio en las cooperativas exige disponibilidad para ejecutar funciones específicas, muy parecido a lo que sucede en el mundo del trabajo. Así las cosas, uno de los aspectos más resaltantes del funcionamiento de esta forma asociativa es la negativa legal de reconocer como trabajador al asociado a la cooperativa y más llamativo resulta que una persona puede prestar servicio como trabajador de la cooperativa, perdiendo tal carácter al tener seis meses de relación de trabajo, puesto que nace el derecho a asociarse a la misma.

“Su revisión es absolutamente necesaria en el contexto de lo que ocurre actualmente en Venezuela con la *tercerización* del trabajo, pues a pesar de su antigüedad en nuestra legislación y de su estricta regulación, es precisamente en este momento cuando tienen más auge” (Bontes, 2011: 312).

492% como cifra de inflación en los primeros siete meses de 2020, mientras que la Asamblea Nacional la precisó en 843,44% para el mismo periodo.

Esta nueva forma de contratación limita en gran medida la protección al trabajador al tener una única relación de trabajo de hasta seis meses, sin posibilidad de continuarla, el trabajador pierde su naturaleza y pasa a ser miembro o asociado a la cooperativa. En esencia, las cooperativas atendieron demandas de ocupación distintas del mundo laboral tradicional y al responder –coyunturalmente- a aspectos sociales, no lograron mantenerse con gran estabilidad en el tiempo.

Según Cooperativas de las Américas (COOP) (S/A), a nivel mundial para el año 2012, las cooperativas contaron con más de 1000 millones de asociados; países como Canadá, Uruguay, Bolivia, Brasil, Estados Unidos, Argentina, Bélgica, India, Japón, Eslovenia, Noruega, Francia, Italia, cuentan con cooperativas en sus legislaciones, incluso la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación sobre las Cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (número 127), las plantea como un medio para mejorar la situación económica, social y cultural de las personas con recursos limitados.

Las misiones

Aunadas a las cooperativas, otra vía para atender la desocupación -en Venezuela- son las misiones. A diferencia de las cooperativas, las misiones -en su mayoría- no ameritan disponibilidad para la prestación de un servicio, pero otorgan una prestación dineraria, que, en ocasiones, debe acompañarse por alguna otra actividad.

Han creado un tipo de trabajadores en los que, pudieran confundirse el voluntariado social y las funciones públicas, generándose un importante grupo excluido del amparo formal de las normas protectoras del trabajo y del empleo público (Iturraspe, 2016).

Para el 2016 se contabilizaban unas 35 misiones²³. De ellas, la Gran Misión Saber y Trabajo plantea entre sus objetivos combatir el desempleo y el subem-

23 Gran Misión Agro Venezuela, Gran Misión en Amor Mayor, Gran Misión Hijos e Hijas de Venezuela, Gran Misión Saber y Trabajo, Misión Ciencia, Misión Cultura, Misión Cristo, Misión Guaicaipuro, Misión Hábitat, Misión Niño Jesús, Misión Niños y Niñas del Barrio, Misión Piar, Misión Revolución Energética, Misión Ribas, Gran Misión Vivienda Venezuela, Misión Vivienda, Misión Identidad, Misión José Gregorio Hernández, Misión Madres del Barrio, Misión Robinson I, Misión Robinson II, Misión Sonrisa, Misión Vuelvan Caras, Misión 13 de Abril, Misión Alimentación, Misión Árbol, Misión Milagro, Misión Miranda, Misión Música, Misión Negra Hipólita, Misión Sucre, Misión Villanueva, Misión Zamora, Misión Barrio Adentro, Misión Ché Guevara.

pleo, en especial de los sectores juveniles y las mujeres; también la Misión Vuelvan Caras procura la transformación social y económica del país mediante la educación y el trabajo produciendo bienes y servicios; por su parte la Misión Ché Guevara persigue la formación ideológica y la capacitación integral en oficios productivos para garantizar la inserción laboral; la Misión Niños y Niñas del Barrio (extensiva a adolescentes), la cual comprende cuatro grupos: niños y niñas que están en la calle, niños y niñas institucionalizados, niños y niñas trabajadores, niños y niñas en situación de riesgo.

Ahora bien, según cifras de la Segunda Vicepresidencia para el Área Social (2013), de las llamadas Grandes Misiones –Hijos e Hijas de Venezuela, Amor Mayor, Vivienda Venezuela, Saber y Trabajo- la vinculada al trabajo fue la de menor número de beneficiados en el año 2012, con 122.000.

Según Venezolana de Televisión (VTV) (2020) en agosto de 2020, se aprobó la creación de los Sistemas de Misiones, Grandes Misiones y Micromisiones Hugo Chávez Frías, “en las 1.100 parroquias, 3.200 comunas el país”. Asimismo, informó que a través del carné de la patria se realizará una encuesta sobre el funcionamiento, las críticas, autocríticas y propuestas de reorganización de las misiones y grandes misiones. El enfoque es de ayuda social más que de un escenario estrictamente laboral tradicional.

Los emprendimientos

Las necesidades y consumo del ser humano son el impulso que activa mecanismos para conocer y reconocer talentos individuales, por ello los emprendimientos son una opción para alcanzar un medio de subsistencia.

“Lo bueno es que el venezolano no se cruza de brazos cuando se encuentra desprovisto de un empleo formal y lo malo es que cuando el emprendimiento arranca por necesidad generalmente es de baja calidad, poca preparación y pocas relaciones que lo ayuden a mantenerse y casi siempre se quedan en el camino.

Lo ideal, dice Aramis Rodríguez es que un emprendimiento se convierta en una Pyme, pequeña o mediana industria e incluso en una micro empresa, para poder entrar en un sistema empresarial competitivo” (Pérez, 2018).

De este modo, el emprendedor puede constituirse como persona jurídica de tipo mercantil, también afiliarse al sistema de seguridad social; o

pertenecer a una relación laboral dependiente aunque desconoce beneficios como bono vacacional e indemnizaciones; o se asume al emprendimiento como una labor complementaria pudiendo –el emprendedor- pertenecer a una relación de trabajo tradicional o de las novedosas; las jornadas fluctúan de acuerdo a los pedidos de los clientes incluso el emprendimiento puede crecer en volumen y generar plazas de trabajo. Otra particularidad es que, quien emprende maneja su propia contabilidad utilizando cuentas bancarias de personas naturales; en lo que respecta a aspectos sociales, inicialmente, la cartera de clientes serán personas cercanas como familiares, amistades y vecinos, y utiliza redes sociales para la difusión y publicidad.

Como puede observarse, los emprendimientos combinan factores mercantiles, laborales, económicos y sociales, generando dificultad para deslindarlos por completo de algún área, en otras palabras, en una misma persona –conocida como emprendedor- se confunden diversas actividades. De tal manera que, si bien es arriesgado encasillar a los emprendimientos, se asumen como nuevas formas de contratación laboral del tipo actividades precarias, puesto que son una alternativa lícita de trabajo –en su concepción más amplia-, pero disminuyen derechos tradicionales generando desprotección.

Por consiguiente, han sido estas las tres vías que han logrado trayectoria temporal y con las que se ha procurado hacerle frente a la informalidad, al desempleo y a los costos laborales como causas históricas de las nuevas formas de contratación laboral; sin embargo, ninguna de ellas, tal como se encuentran plasmadas, garantiza el sostenimiento de una relación de trabajo o al menos la posibilidad de nuevas, sucesivas y mejoradas contrataciones laborales con acceso a beneficios tradicionales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las nuevas formas de contratación laboral surgieron con la finalidad de servir de contrapeso al costo laboral, al desempleo y a la informalidad; no obstante, dicha finalidad resultó infructuosa, pues, por el contrario, erosionaron algunas condiciones de trabajo como la estabilidad, la formación laboral y la remuneración. En el marco de estas consideraciones, una particularidad resaltante de las nuevas formas de contratación está representada por la temporalidad de gran parte de las mismas, lo cual deviene en trabajadores eventuales o transitorios. Igualmente, las nuevas formas de contratación laboral imposibilitan tener el número suficiente de trabajadores para constituir un sindicato o para ser considerados como un interlocutor válido y representativo, puesto que son, en su mayoría, contrataciones individualizadas.

Se propone definir a las nuevas formas de contratación laboral en general, como los aspectos novedosos y actuales en las relaciones laborales, adaptados a las exigencias de la sociedad. Lo anterior, genera un nuevo proletariado que son personas prestadoras de servicio que procuran sus empleos, no sólo para subsistir sino para obtener más bienes y servicios de manera inmediata, cuyo uso es fugaz y rápidamente sustituible.

De la variedad de nuevas formas de contratación que se describieron, se desprenden tres tipos, las nuevas formas de contratación en concreto, como son las relaciones de independencia aparente, el teletrabajo, el contrato de relevo o *job sharing*, el contrato de trabajo de grupo, el trabajo partido o *job splitting*; el contrato por llamada o cero horas o fijo discontinuo; los contratos excepcionalmente atípicos, destacando el trabajo voluntario, el contrato de aprendizaje, el contrato de trabajo por tiempo

determinado, el contrato de trabajo a tiempo parcial, el trabajo del hogar, la triangulación de la relación de trabajo; y, las actividades precarias, tales como las cooperativas, las misiones, y los emprendimientos; la investigación arroja que, cotidianamente, alejan al trabajador de la protección del Derecho del trabajo. A pesar de ello, es necesario destacar que, de las nuevas formas de contratación, en sus diferentes versiones, pueden rescatarse bondades generales como contribución a la movilidad del trabajador y modernización de las relaciones laborales.

De esta manera, los cambios económicos, sociales, políticos hasta jurídicos y culturales que transforman el modo de vida de los seres humanos, se traduce en la necesidad de los ordenamientos jurídicos de abrir el panorama de inversiones para incrementar los niveles de empleo sin deslastrarse de la protección de los trabajadores, que requieren prestar el servicio para colmar necesidades básicas y, por qué no; de mejoramiento del nivel de vida. En este orden de ideas, el mundo laboral transita un camino de dificultades con necesidades vitales, cotidianas, latentes, y demandantes; sin agenda clara, precisa y pronta para resolverlas.

Se recomienda ampliar la cobertura de protección del Derecho del trabajo a todo tipo de trabajador mediante una escala de amparo laboral con los siguientes atributos o indicadores protectorios: respeto a la dignidad del ser humano, remuneración acorde con el índice de inflación del país, ubicación en el puesto de trabajo en función de la formación educativa, acatamiento de los periodos de descanso, inclusión en la seguridad social, actividad legal, para no perder el norte de esta disciplina: su nobleza protectora del trabajador.

ÍNDICE DE REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela número 36.860 Ordinario, de fecha 30 de diciembre de 1999. Reimpresión por error material del ente emisor. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 5.453 Extraordinario, de fecha 24 de marzo de 2000. Enmienda No. 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 5.908 Extraordinario, de fecha 19 de febrero de 2009. Caracas, Venezuela.
- Bauman, Zygmunt. 2000. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa. Barcelona, España. P.p. 33, 38, 48.
- Bauman, Zygmunt. 2001. La globalización. Consecuencias humanas. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica. D.F., México. P.p. 8.
- Benavides, Luisa. 2004. Las empresas de trabajo temporal en la legislación laboral internacional. En: Anuario. Número 27.
- Bontes, Irma. 2011. "Tercerización o nuevas formas de trabajo. Realidad legislativa venezolana: ¿Deben regularse o eliminarse?". En: Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Vol. I. UCAB, Fundación Universitas. Caracas, Venezuela. P. 297-316.
- Bronstein, Arturo. 2007. Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina. En: Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires, Argentina. P.p. 15-103.

- Caamaño, Eduardo. 2004. "La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo". En: *Revista Laboral Chilena*. Diciembre 2004. P.p. 11-16.
- Caldera, Rafael. 1972. *Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Tercera reimpresión. Librería El Ateneo Editorial. Buenos Aires, Argentina. P.p. 270.
- Carballo Mena, César Augusto. 2013. *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de trabajo*. Caracas, Venezuela. Editorial Jurídica Venezolana. P.p. 56.
- Castel, Robert. 1995. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Pardón, Estado y Sociedad. P.p. 280.
- Castel, Robert. 2006. *La protección social en una sociedad de semejantes*. En: *Revista CS en Ciencias Sociales*, N° 1: Seguridad e intervención social. Universidad ICESI. Colombia. P. 13-40.
- Chirinos Portillo, Lisbeth Milena. 2011. "Derecho del Trabajo y sus principios". *Revista de la Universidad del Zulia*. Tercera Época. Año 2. Número. 4. Septiembre-Diciembre. Maracaibo, Venezuela. Pp. 59-80.
- Chirinos Portillo, Lisbeth Milena. 2020. Tabla N° 1. Tasa de desempleo América Latina y el Caribe 2015-2019. Elaboración propia con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Sobre la base de cifras oficiales de los países. En: <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>. Fecha de consulta 06-10-2020.
- Comisión de las Comunidades Europeas. 2006. *Libro Verde*. Bruselas. P.p. 14.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Número 22. Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Número 20. Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo.
- Conferencia Internacional del Trabajo. 1944. Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.
- Congreso de la República. 1936. Ley del Trabajo. Gaceta Oficial Número 16.482. Caracas, Venezuela.
- Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). 2009. Pobreza: un glosario internacional. Edición literaria a cargo de Spicker, Paul; Álvarez, Socia y Gordon, David. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina. P.p. 95.
- Cooperativas de Las Américas (COOP). S/A. Hechos y cifras del cooperativismo en las Américas y el mundo. En: www.aciamerica.coop/hechos-y-cifras-del-cooperativismo. Fecha de consulta: 20 de mayo de 2016.
- De La Garza Toledo, Enrique. 2001. "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo". En: El trabajo del futuro el futuro del trabajo. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina. P.p. 11-31.
- De La Garza Toledo, Enrique. 2013. "Trabajo no clásico y flexibilidad". En: CADERNO CRH. Salvador. Volumen 26. Número 68. P.p. 315-330.
- Díaz, Luis Eduardo. 2005. "Relaciones laborales especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos?". En: Revista de Ciencias Sociales. Volumen 11. Número 1. Maracaibo, Venezuela. En: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000100009. Fecha de consulta: 06-10-2020.

- Díaz, Luis Eduardo. 2013. "Desarrollo de la carrera profesional: experiencias formativas y capacitación empresarial". En: Derecho del Trabajo. Número 15 extraordinaria. Fundación Universitas. P.77-94.
- Feige, Edgar. 1990. "Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach" World Development 18.
- Ferrater, José. 2004. Diccionario de Filosofía. Tomo IV. Editorial Ariel. Barcelona, España. P.p. 3551.
- García, Eduardo. 2009. Introducción al estudio del Derecho. 13ª edición. Editorial Porrúa. México. P.p. 64.
- García, Margarita; Hidalgo, Gloria; Solas, María Teresa. 1994. Trabajo a tiempo parcial: incidencias. Comunicación presentada en las 1eras. Jornadas Tarraconenses de Derecho Social. Escuela Universitaria de Estudios Sociales. Acciones e investigaciones sociales. P.p. 193-209.
- Gomez, Manuel. 2015. España y Grecia lideran el empleo a tiempo parcial por falta de otra opción. En: economía.elpail.com/economía/2015/07/12/actualidad/1436725432_048159.html. Fecha de consulta: 27 de mayo de 2016.
- Iturraspe, Francisco. 2016. "El papel de la negociación colectiva: Autonomía y heteronomía en las relaciones colectivas de trabajo". En: Estrategias sindicales por una mayor y mejor Negociación Colectiva en América Latina y el Caribe. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), Confederación Sindical Internacional (CSI) y Centro Europeo Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS). Sao Paulo, Brasil. P.p. 523-543.
- Kurczyn, Patricia. 2009. "Conciliación de responsabilidades familiares y laborales". En: Derecho del Trabajo. N° 7 extraordinaria. Fundación Universitas. P.269-290.
- Laiglesia, Juan. 2013. "Contratos a plazo fijo, segmentación laboral y desigualdad de ingresos". En: Jornadas sobre Análisis de Mercado

- Laboral. Organización Internacional del Trabajo. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Buenos Aires, Argentina.
- Marín, Enrique. 2011. “Nuevas formas de trabajo y relación de trabajo: una visión comparativa”. En: Derecho del Trabajo. 11/2011 extraordinaria. Fundación Universitas. P. 127-143. Venezuela.
- Neffa, Julio. 2001. “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”. En: El trabajo del futuro el futuro del trabajo. Consejo latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina. P. 51-97.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Asamblea General De Las Naciones Unidas. 2015. Objetivos de Desarrollo Sostenible. En: www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible. Fecha de consulta: 03 de diciembre de 2015.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Asamblea General de las Naciones Unidas. 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, Francia.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. 2004. Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos. Suiza. P.p. 27.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1919. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. El texto original fue modificado por la enmienda de 1922, en vigor a partir del 4 de julio de 1934; por el Instrumento de Enmienda de 1945, en vigor a partir del 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de Enmienda de 1946, en vigor a partir del 20 de abril de 1948; por el Instrumento de Enmienda de 1953, en vigor a partir del 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de Enmienda de 1962, en vigor a partir del 22 de mayo de 1963; y por el Instrumento de Enmienda de 1972, en vigor a partir del 1° de noviembre de 1974.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1930. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1944. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Filadelfia, Estados Unidos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1947. Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (número 81). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1948. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87). San Francisco, Estados Unidos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1949. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (número 98). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1951. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1957. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1958. Convenio sobre la discriminación, 1958 (número 111). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1964. Convenio sobre la política de empleo, 1964 (número 122). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1966. Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (número 127). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1969. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número 129). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1973. Convenio sobre la edad mínima, 1937 (número 138). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1976. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (número 144). Ginebra, Suiza.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1997. Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1998. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), en su versión enmendada en 2022. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008a. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008b. Seminario sobre el empleo y desempleo: Análisis y pertinencia de los conceptos básicos de las estadísticas. Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2012. Descripción general de los sistemas de aprendizaje y sus problemas. Contribuciones de la OIT al Grupo de Trabajo sobre Empleo, del G-20. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2015a. Estudios sobre crecimiento e igualdad. Una estrategia de inversión orientada al empleo para Europa (resumen). Organización Internacional del Trabajo (OIT). P.p. 1.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2015b. Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2016. Convenios y Recomendaciones. En: www.ilo/global/standards/introduccion-to-internacional-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm. Fecha de consulta: 20 de mayo de 2016.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consejo de Administración. 2013. Informe y Declaración adoptados por la Novena Reunión Regional Europea. Oslo, Noruega.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). S/Aa. El trabajo decente y la economía informal. Ginebra, Suiza. P.p. 3, 4, 8.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). S/Ac. Objetivo #8: Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. En: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--es/index.htm>. Fecha de consulta: 06-10-2020.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1981. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número 154). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. 1939. Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (número 60). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. S/Ab. FORLAC: Formalización de la informalidad. En: https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_715920/lang--es/index.htm. Fecha de consulta: 06-10-2020.
- Pérez, Magaly. 2018. En tiempos de crisis crece el emprendedor por necesidad. En: <https://www.eluniversal.com/economia/28412/en-tiempos-de-crisis-crece-el-emprendedor-por-necesidad>. Fecha de consulta: 05-10-2020.
- Pérez, María; Castellano, Emilia; Pérez, Fernando. 2008. “Trabajo atípico en la Unión Europea”. En: Gaceta Laboral. Volumen 14. Número 3. Universidad del Zulia. P.p. 327-350.
- Presidente de la República en Consejo de Ministros. 2001. Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Gaceta Oficial número 37285 de fecha 18 de septiembre de 2001. Caracas, Venezuela.
- Presidente de la República en Consejo de Ministros. 2012. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajado-

- ras y los Trabajadores. Caracas-Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 extraordinario, de fecha 07 de mayo de 2012.
- Richter, Jacqueline. 2013. "El trabajo en el Derecho del Trabajo". En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 16. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México. P.p. 179-215.
- Richter, Jaqueline. 2011. "El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos". En: Gaceta Laboral. Vol. 17, N° 2. Universidad del Zulia. P. 169-189.
- Romero, Antonio. 2004. "Derechos laborales ¿dónde están hoy, dónde mañana?". En: Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. Volumen 10, Número 3. P.p. 283-297.
- Saturno, Gustavo. 2011. "Tercerización y grupo de empresa en Venezuela". En: Gaceta Laboral. Vol. 17, N° 2. Universidad del Zulia. P. 213-253.
- Segunda Vicepresidencia para el Área Social. 2013. Grandes misiones, enero 2013. En: www.gobiernoenlinea.ve/home/misiones_detalle.dot. Fecha de consulta: 4 de enero de 2014.
- Servais Jean-Michel. 2003. "Globalización, competencia económica y solidaridad: Un rol renovado para los sindicatos". En: Gaceta Laboral. Vol. 9, N° 3. Universidad del Zulia. P.307-331.
- Supiot, Alain. 1999. "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa". En: Revista Internacional del Trabajo. Volumen 118. Número 1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). P.p. 35-50.
- Supiot, Alain. 2008. El Derecho del Trabajo. Buenos Aires-Argentina. Editorial Heliasta.. P. 64, 71, 73, 85, 120.
- Supiot, Alain. 2010. "Perspectiva jurídica de la crisis económica de 2008". En: Revista Internacional del Trabajo. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina. P.p. 11-31.
- Touraine, Alain. 1994. Las transformaciones sociales del siglo XX. Discurso de apertura leído ante la Primera Reunión Provisional del

Intergovernmental Council of the Management of Social Transformations Programme (MOST). París, Francia. P.p. 4.

Tratado de Versalles (1919). Francia.

Trillo, Miriam. 2009. “Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social”. En: Gaceta Laboral. Vol. 15, N° 1. Maracaibo- Venezuela. P. 101-130.

Váldez Dal Ré, Fernández. 2014. ¿Hacia dónde va la negociación colectiva? En: Monografías de temas laborales. El Derecho a la Negociación Colectiva. Coordinador: Juan Gorelli Hernández. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. España. P.p. 521-530.

Venezolana de Televisión (VTV). 2020. Ejecutivo aprueba creación de Registro Nacional de Misioneros y Grandes Misioneros para relanzar todos los programa socialistas. En: <https://www.vtv.gob.ve/ejecutivo-aprueba-registro-nacional-grandes-misioneros/>. Fecha de consulta: 05-10-2020.

Villarreal, Karina. 2020. 492%, la cifra de inflación del BCV en los primeros siete meses de 2020. En: <https://www.elnacional.com/economia/492-la-cifra-de-inflacion-del-bcv-en-los-primeros-siete-meses-de-2020/>. Fecha de consulta: 03-10-2020.

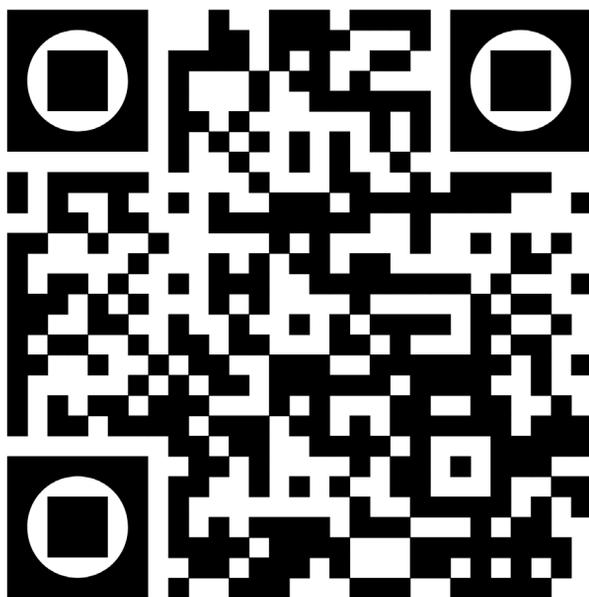
Villasmil, Humberto. 2002. Las relaciones laborales en la era de la mundialización: Una visión desde la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. San José de Costa Rica, Costa Rica. P.p. 22.

Villasmil, Humberto. 2007. Fundamentos del derecho sindical venezolano. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Caracas, Venezuela. P. p. 1, 22.

Villasmil, Humberto. 2011. “La incidencia de la organización internacional del trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: unas notas introductorias”. En: Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social Estudios en homenaje a la Memoria del profesor Rafael Caldera. Universidad Católica Andrés Bello y Fundación Universitas. P.p. 587-610.



Publicación digital de Ediciones Clío y
Fundación Difusión Científica.
Agosto de 2022
Maracaibo, estado Zulia, Venezuela.



Mediante este código podrás acceder a nuestro sitio web y visitar nuestro catálogo de publicaciones

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

Nuevas formas de contratación laboral

Origen y tipología

El libro *Nuevas formas de contratación laboral: Origen y tipología*, es explicativo y documental con método analítico, su objetivo es explicar el origen y los tipos de nuevas formas de contratación laboral. Desarrolla dos capítulos: Origen de las nuevas formas de contratación laboral; y, Tipos de nuevas formas de contratación laboral. Con el transcurrir de los días, se ha hecho imprescindible realizar ajustes en las concepciones y contenidos laborales, habitualmente se contemplan novedades, pero sin dejar de observar –al menos gradualmente– el carácter protector inmanente al Derecho del trabajo. Esos cambios se han suscitado por el comportamiento histórico de diversos factores, tales como los costos laborales, el desempleo y la informalidad. Asimismo, se pretende una categorización de nuevas formas de contratación en materia laboral. En todo caso, la protección del trabajador debe ser el norte del Derecho del trabajo.

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

Abogada, Diplomada en Docencia para la Educación Superior, Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Doctora en Ciencias Jurídicas. Docente e Investigadora Titular de la Universidad del Zulia (LUZ). Autora y coautora de diversas publicaciones científicas en el área de las ciencias sociales.

Correo electrónico lisbeth_chirinos@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8034-2443>



ISBN: 978-980-7984-34-8



Ediciones Clío

