

LAS RELACIONES ENCUBIERTAS: DESPIDO LABORAL Y CONDICIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO*

Carmen Añez H. **

Recibido: 30/05/2013 Aprobado: 10/11/2013

RESUMEN

El siguiente artículo tiene como propósito describir teóricamente las relaciones encubiertas, el despido laboral y la condición del trabajador despedido. La metodología consistió en una revisión teórica de autores con la finalidad de presentar la postura del autor y conclusiones propias del tema. Las conclusiones reflejan que cuando se inicia el servicio en las empresas el desarrollo tecnológico se reemplaza con preeminencia, a ciertos trabajadores, utilizando equipos mecánicos más eficaces y simplificadores de los procesos, por consiguiente, las empresas flexibilizan lo laboral regulando y descentralizando la contratación de los trabajadores, la política salarial, la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, entre otros aspectos laborales, encubriendo relaciones excesivamente desprotectoras del trabajador. Se puede inferir que se despide al trabajador de manera contraria a la verdad y la honestidad de las relaciones laborales al prescindir del trabajador bajo la causal de haber concluido el contrato de trabajo.

Palabras Clave: Relaciones encubiertas, Despido laboral, Condiciones del trabajador despedido

*Este trabajo es resultado parcial del proyecto titulado: RELACIONES LABORALES ENCUBIERTAS IMPLEMENTADAS POR LAS EMPRESAS CERVECERAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO MARACAIBO DEL ESTADO ZULIA”, presentado ante el CONDES y desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia Maracaibo- Venezuela

** Socióloga. Mgs En Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. carmenanez55@yahoo.com

HIDDEN RELATIONSHIPS: LABOR AND CONDITIONS OF DISMISSAL WORKER FIRED *

ABSTRACT

The following article is to describe theoretically covert relations, termination of employment and the condition of the dismissed worker. The methodology consisted of a theoretical review of authors in order to present the position of the author and the subject's own conclusions. The findings show that when service starts in enterprises technological development replaced with prominence, certain workers, using more efficient mechanical equipment and simplifying processes therefore more flexible companies it regulates and decentralizing labor hiring workers, wage policy, the organization of work, working time, among other labor, too desprotectoras covering worker relations. It can be inferred that the worker is dismissed contrary to truth and honesty without labor relations under the causal worker having concluded the contract.

Keywords: Covert Affairs, Termination of employment, conditions of the dismissed worker

INTRODUCCIÓN

La aplicación en las organizaciones de relaciones laborales encubiertas no es novedosa en los últimos años especialmente en los países desarrollados e imitado en los subdesarrollados, al respecto, Leka y Houdmont (2010), afirman que este fenómeno es consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización.

Especialmente la introducción de la tecnología en los procesos productivos y el aplanamiento de las estructuras de las empresas, deslastrándose de mayor cantidad de trabajadores e implementando contratos con otras empresas para prestar el servicio a través de trabajadores subcontratados. Por consiguiente, se manifiestan las relaciones encubiertas, las cuales se han convertido en un “marco para extinguir progresivamente el derecho colectivo del trabajo y para transgredir el individual” (Hernández y Richter, 2008: 244), dichas relaciones se han presentado con más frecuencia y con mayor rapidez,

sin tomar en cuenta el desempeño del trabajador, su identificación con la organización, las relaciones laborales que lo protegen, entre otros aspectos.

Por consiguiente, se ha instaurado la precariedad del trabajador por contar con bajos salarios sin ningún otro beneficio, por lo tanto, el fin no es el desempeño del trabajador, sino lograr menor renta en cuanto a las relaciones laborales.

En este sentido, se produce el despido fraudulento, que de acuerdo a Loyzaga (2010), el despido de los trabajadores por parte de la empresa del patrón es consubstancial al sistema capitalista, producto de lo antes enunciado (tecnología, aplanamiento de las organizaciones, eliminación de costos laborales). Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compra venta de la misma, también se desprende de ella cuando no la necesita.

Sin embargo, Loyzaga (2010), plantea que a pesar de las estrategias para mejorar la rentabilidad de las empresas y

minorar los beneficios del trabajador, la lucha por la estabilidad como bandera del movimiento obrero se presenta cuando el capitalismo como sistema productivo empezó a desenvolverse en perjuicio de sus beneficios y explotación. A partir de este momento los trabajadores batallan por conquistar su definitiva adhesión al puesto de trabajo para no ser retirados de su trabajo como fuente de sustento.

En el mismo orden, Romero (2008: 79) considera que a partir “de las ideas de los años 80 comenzó a hablarse de un nuevo tiempo productivo a escala planetaria. El discurso ideológico del capital se orientó a legitimar la flexibilidad y la desregulación laboral, como instrumentos técnicos indispensables para afrontar la productividad y la competencia internacional de los mercados”. Bajo estas circunstancias se genera un retroceso de los derechos laborales, en cuanto al empleo estable, seguridad social, entre otros, insertándose en las empresas el modelo de la crisis del trabajo

Al respecto, Moreno y Baez (2010), plantean que las empresas se están preocupando por el personal fijo en cuanto a los problemas que viene afectando el despido fraudulento. En el mismo orden, los autores señalan que el objetivo de las organizaciones consiste en conseguir una visión global de los riesgos psicosociales que pueden estar afectando a sus trabajadores, iniciando estrategias de control y prevención de los mismos a fin de mejorar el bienestar general de los trabajadores y las organizaciones, ya que el ausentismo laboral por enfermedad, afectan la actividad del trabajador, y por consiguiente, el funcionamiento de la empresa.

La preocupación por los riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral proviene de trabajadores suspendidos por stress, la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo por parte de otros trabajadores, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones

laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico, entre otros.

Con base a lo señalado el trabajo pretende indagar desde el punto de vista teórico, lo referido a la incorporación de la tecnología y el despido laboral, el fraudulento despido producto de la aplicación de relaciones encubiertas, así como, las condiciones del trabajador despedido. La metodología consistió en una revisión teórica con la finalidad de ir construyendo conclusiones propias del tema.

Incorporación de Tecnología y Despido Laboral

Diferentes literaturas sobre las relaciones de trabajo se está acentuando la idea de que las empresas al someter sus procesos productivos a la innovación tecnológica, esta se convertirá en el principal elemento del proceso productivo sustituyendo el trabajo del hombre, En esta corriente se decreta el fin del trabajo humano. El problema fundamental del trabajo humano en una economía globalizada, es su absoluto alejamiento de las pautas que

imponen la velocidad de las transformaciones e innovaciones tecnológicas.

En este orden de ideas, se plantea como la tecnología y automatización, incorporadas en las empresas para disminuir la mano de obra, impone la realización de subcontratar directamente o a través de empresas de servicios desvirtuando las relaciones de laborales. De ahí la posición de Forrester (2000:29), al señalar que

“El mundo que se instala bajo el signo de la cibernética, la automatización, las tecnologías revolucionarias, los nuevos contratos laborales por funciones, proyectos entre otros a corto plazo. Prácticas ejercidas por el empresario han dejado de tener vínculos reales con el “mundo del trabajo”

Por consiguiente, ha dejado de ser útil el trabajador ya que al terminar su función o acción y se comienza a observar innecesario, por consiguiente, molesta ya que genera costos innecesario para las empresas tanto para la contratista como para la contratada.

Al respecto, Romero (2008), señala que lo que ha ocurrido no es precisamente al desvanecimiento del trabajo humano, sino el incremento del desempleo a escala planetaria". Lo que sí ha cambiado es la clasificación de los asalariados y, que podría estar dando lugar, a nuevas formas de relaciones laborales, pero sostenidas sobre la base de una mayor precarización del trabajador.

Según Rifkin (2011), la mecanización de la industria y del sector servicios, entre otros, va eliminando puestos de trabajo en favor de tecnologías que responden de manera más flexible a las realidades del mercado, contribuyendo a su vez a que esos mercados sean cada vez más cambiantes.

Para el autor, se trata de un fenómeno que amenaza con crear un enorme abismo entre una élite que controla y gestiona la economía global de alta tecnología y una inmensa mayoría de personas desempleadas o subcontratadas, inmersas en la pobreza y con escaso

poder para influir en la marcha de sus vidas. (Rifkin, 2011).

La reestructuración de los sistemas productivos y la permanente sustitución del hombre por maquinas a empezado a cobrar la paz laboral de los trabajadores. De acuerdo a Heliobroner (2008), las tecnologías de información y las comunicaciones así como la fuerza del mercado esta polarizando la población mundial en dos frentes: una elite que controla la tecnología y los trabajadores despedidos con poca esperanza de encontrar trabajo en la economía mundial, debido a la implementación de alta tecnología para agilizar y economizar los procesos productivos.

En consecuencia, pareciera de acuerdo a la interpretación de los autores que es imposible armonizar dentro de una propuesta integral, el acoplamiento de las económicas con las relaciones laborales de los trabajadores que contribuya a la reducción del desempleo, el horario de trabajo, las condiciones de trabajo, salarios , entre otros beneficios contractuales.

El pensamiento desde la cual se está tratando la economía mundial tomando como eje central la automatización de los procesos productivos, industriales y comerciales, así el aplanamiento de las empresas, estimula a que el contrato de trabajo comience a perder fuerza. En el marco de la globalización, se asume un nuevo paradigma de producción flexible, con el cual la fuerza de trabajo comienza a sentir los cambios referidos a la desregulación de la mayoría de los aspectos básicos de la relación laboral. Bajo este argumento, las empresas están implementando las relaciones laborales encubiertas, las cuales resultan negativas en los beneficios laborales y la salud laboral de los trabajadores.

En cuanto a la estrategia de las relaciones laborales encubiertas, esta tiene dos propósitos, por una parte, persigue la desnormalización de la jornada diaria, semanal o anual y, por la otra, la discontinuidad cronológica de la jornada laboral, lo que afecta el horario normal de trabajo, salario y otros beneficios y

por ende, la estabilidad del trabajador. Esto obedece fundamentalmente a que las empresas tienen que optimizar el uso de los recursos materiales y humanos, mediante la prolongación del funcionamiento de las máquinas y extensión de la jornada de trabajo, de acuerdo a sus compromisos con el mercado o clientes, convirtiendo la extensión de la jornada de trabajo en uno de los principales problemas y preocupación de los trabajadores; ya que se ha hecho costumbre las jornadas interminables que en muchos casos no retribuidas.

El patrono para lograr distorsionar las relaciones laborales en el mundo globalizado, de acuerdo a Contreras (2000:36), *cuenta con* “el apoyo de las políticas estatales para la desregulación de las condiciones de empleo en los mercados de trabajo externos, en tanto los empresarios se ocupan de la reorganización de los mercados internos”. Este apoyo por parte de los gobiernos que respaldan la globalización del mercado, tanto en países desarrollados como subdesarrollados, obedece a crear

las condiciones para atraer inversiones extranjeras, introducir tecnología, adaptar las empresas al mercado global, dinamizar la economía y competir a nivel internacional a costa de la precariedad y salud del trabajador.

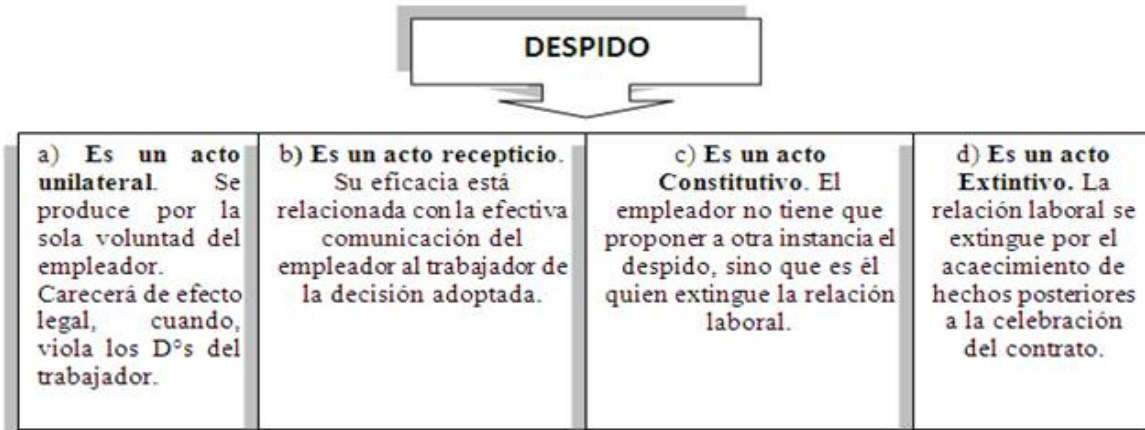
Las políticas neoliberales desde los años 70 han menoscabado sistemáticamente el bienestar de muchos países de América, actualmente domina el funcionamiento flexible del mercado generando como consecuencia extremas las desigualdades sociales y la alarmante consolidación de la precarización laboral entre los trabajadores.

El Fraudulento Despido Laboral Producto de Relaciones Encubiertas

De acuerdo a Helibroner (2008), se produce la suspensión fraudulenta cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales.

Por consiguiente, se puede inferir que se despide al trabajador

con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la honestidad de las relaciones laborales al prescindir del trabajador bajo la causal de haber concluido el contrato a destajo, vulnerando principios tipificados en la ley del trabajo en cuanto al amparo del trabajador. Al respecto Chero (2010), señala lo siguiente:



Fuente: Chero Medina (2010)

En ese sentido, las empresas se adjudican la potestad de regular y centralizar la contratación laboral, la política salarial, la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, entre otros aspectos laborales. El modelo tradicional de relación laboral ha quedado obsoleto por ser excesivamente protector del trabajador. Por consiguiente, de acuerdo a Crespan (2002) se propicia el riesgo que exista una disminución de los salarios, especialmente en aquellos trabajos flexibles. Una disminución de las legislaciones de protección del empleo, lo cual implica también una reducción de la protección y un aumento de la vulnerabilidad de todos los trabajadores.

En opinión de Lorenzo (2008), la relación compleja de estas condiciones laborales está remarcando el fenómeno de los «trabajadores pobres» claramente asociado al bajo nivel salarial, especialmente de los empleos poco cualificados, y a la fuerte segmentación del mercado de trabajo, por la circularidad del empleo-desempleo-desprotección-descualificación.

Es indiscutible que las relaciones laborales se enmarcan en una realidad social con características muy marcadas del sistema capitalista, por consiguiente, en las empresas se busca reforzar o aplicar los lineamientos del modelo neoliberal a fin de lograr su

adecuación a las características y requerimientos del mercado.

“Los distintos enfoques que han enmarcado las relaciones laborales provienen o giran en torno a las formas de poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso entre patrono y trabajador. Esto no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera...” (Cedrola, 2009, 34), y por supuesto a quién benefician.

Estos sectores representan intereses de clases, las cuales se originan de la organización económica y política de la sociedad en donde aplican las empresas. En este orden de ideas, en el marco del fraude laboral o relaciones encubiertas se desnaturaliza las políticas y normativas del Derecho del Trabajo quitándole al trabajador la protección y derechos que le asisten frente a su patrono.

Por consiguiente, lo fraudulento del despido laboral se oculta en relaciones encubiertas

radicales que consisten en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra. Algunos de los arreglos contractuales de uso más frecuente para disfrazar la relación de trabajo incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales con los cuales se realiza un trabajo.

Con base a lo señalado no desaparece la relación de trabajo, pero deforma su naturaleza. El contrato será entonces manipulado de modo que prive a los trabajadores dependientes de ciertos derechos y prestaciones, esto genera una manipulación que se presta a la creación de otro tipo de relación de trabajo encubierta cuyo resultado es la privación de protección del trabajador.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación laboral, lo cual facilita el despido injustificado o fraudulento. Si

bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, los trabajadores quedan excluidos del trabajo al concluir los contratos atípicos, con los cuales no se posee la protección normal de una relación de trabajo decente.

Obviamente que Venezuela no escapa de los impactos de la figura del fraude laboral o relaciones laborales encubiertas. El presente estudio tiene como plataforma el caso de las empresas cerveceras ubicadas en el municipio Maracaibo, donde según Barreto (2008 : 23), existen más de “200 casos de trabajadores transportistas al servicio de una empresa fabricante, quienes al momento de ser cesanteados se les indica que la relación sostenida era de naturaleza mercantil y por tanto no había lugar a indemnización laboral alguna”.

El mismo autor señala, que si bien el uso de las prácticas fraudulentas no es nada novedoso y tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional e internacional han hecho suficientes aportes para contradecir el equívoco

que significan la implementación de estas prácticas, es con la aparición de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que de manera categórica en su artículo 94 establece la responsabilidad del patrono que incurra en estas actividades para hacer nugatorio el derecho de trabajadores al carácter protectorio del derecho del trabajo y al tutelaje de la legislación a favor del débil económico.

Esta responsabilidad patronal, así como los daños causados deben ser resarcidos y por cuanto en la mayoría de los casos estamos frente a conductas pensadas, razonadas y reiteradas en el tiempo por parte del empleador con el propósito de desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación del trabajo, debe dar lugar al resarcimiento de daños por la actividad ilícita cometida. (Barreto, 2008)

Condiciones del Trabajador Despedido

El despido de un trabajador no es algo que surge de forma espontánea en las empresas, sino

que es un proceso que se promueve intencionadamente por tanto, envuelve una acción organizacional, en muchos casos previsual. En consecuencia, conlleva generalmente a la "reducción de personal", o como señala Eslava (2009), al incorporar nuevos productos, nuevos recursos, o tareas adicionales sin incrementar ostensiblemente el número de trabajadores, nos podemos encontrar con la necesidad de menos trabajadores por unidad producida en relación con situaciones precedentes.

De acuerdo al empresario el despido se centra en la mejora de la "eficiencia" de la organización y puede con el objeto de contener los costes laborales, incrementar los ingresos o para reforzar la competitividad. Es decir, de acuerdo a Eslava (2009), puede ser puesto en práctica como una reacción defensiva ante el declive o como una estrategia proactiva para incrementar el rendimiento organizacional.

En base a lo señalado, se puede determinar que el despido de los trabajadores puede ocasionar

diferentes efectos tales como psicológicos, sociales, familiares, entre otros. Y en cuanto a los trabajadores que quedan en las organizaciones se presentan también efectos negativos como falta de confianza en la misma, desconfianza hacia sus compañeros, altos niveles de estrés y dudas sobre su permanencia en la organización, en consecuencia los trabajadores que permanecen en la empresa tras el proceso de despido están casi tan afectados como aquellos que fueron despedidos.

Es importante reconocer también las derivaciones causadas por el despido sobre los trabajadores que se ven abocados a abandonar la organización. Generalmente se describen cinco etapas por las cuales pasa el trabajador, tales como: incredulidad, euforia, depresión, delirio y alivio. Durante este tiempo de angustia por parte del trabajador, este adopta determinadas formas de manifestar su descontento o afectación, en caso que sea despido su justificación ante sus compañeros es que el trabajo había cambiado de un modo

tan radical que, aunque no le gustaba que lo despidieran, tampoco quería quedarse. (Eslava, 2009).

De acuerdo a la realidad que están viviendo los trabajadores ante los despidos, los directivos de las empresas de acuerdo a los efectos que se están creando en el trabajador tanto psicológicos como el exiguo ejercicio en sus puestos de trabajo han venido creando estrategias, tales como: la ubicación del trabajador a través de otras empresas que le presten servicio generalmente subcontratado, figura con la cual se pierde beneficios laborales. Por otra parte, han elegido implementar la franquicia y las pequeñas empresas, para estimular a los trabajadores a crear sus propios negocios. Esto conduce a suscitar la creación de empresas subordinadas que se desenvuelven dentro o fuera de la propia organización, encubriendo las relaciones laborales de los trabajadores a través de la figura comercial o mercantil.

Dicha situación que afecta al trabajador deforma la finalidad de los sindicatos, desmembrando, según

Quintero (2010) las siguientes funciones: Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de los trabajos. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones antes las autoridades administrativas o judiciales. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, y canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo, entre otras.

La nueva realidad laboral del trabajador despedido no es producto de la fatalidad, sino que han influido nuevas formas de contrato de trabajo, por ejemplo el trabajo eventual, a destajo o el llamado outsourcing, lo cual obedece para Trejo (2010), a que están operando modelos de relaciones laborales distintos al tradicional; es decir, se ha transitado de la bilateralidad entre

trabajador y patrón originando una relación triangular.

De acuerdo a Chávez (2007: 4), el contrato de trabajo eventual implica que “la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”. Esto complica el cumplimiento de los beneficios laborales comprendidos en las leyes que rigen el trabajo.

En el caso concreto de las empresas cerveceras se incurrió en un hecho ilícito en detrimento de estos trabajadores a los que se les ha ocasionado un daño que debe ser resarcido. En este sentido, el artículo 92 de la Carta Magna Bolivariana establece “la responsabilidad del patrono en caso de cesantía del laborante”. (Asamblea Nacional, 1999). Por tanto, las empresas

cerveceras no cumplieron con la obligación legal de registrar a estos trabajadores en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, ocasionando un daño al privarlos de la seguridad social y del seguro contra el paro forzoso.

También por el encubrimiento laboral, los trabajadores se ven privados de la opción de contar con una pensión de vejez emitida por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Tampoco podrán contar con la posibilidad de concursar por una vivienda digna para su familia sobre la base lo dispuesto en la Ley y Sistemas de Política Habitacional. El derecho de asociación sindical y contar con beneficios de orden colectivo como una convención de trabajo fueron conculcados por el hecho ilícito cometido. Ni hablar de los beneficios de la Ley Programa de Alimentación. Los trabajadores tendrán dificultad para acceder a un trabajo formal por no contar con referencias laborales sobre su tiempo y capacidad. Nunca disfrutaron de vacaciones, ni de beneficios a fin de año entre otros daños de orden objetivo, sin contar

con los de orden subjetivo que dependen del análisis de cada caso en particular (Barreto, 2008)

De acuerdo a las condiciones de desamparo del trabajador contratado vía eventual, a destajo o outsourcing, los trabajadores están expuestos a ser más explotados en cuanto a los requerimientos laborales, tal como plantea Trejo (2010), los cambios en el proceso de trabajo necesariamente traerán modificaciones en las exigencias y, por lo tanto, en las condiciones de salud, debido a que al ser trabajadores tercerizados cuenta con menos ventajas por parte del empleador; por tanto, suelen laborar más horas que el personal fijo, retuerzan turnos, cubren guardias, son sometidos a un control estricto, recibiendo una remuneración precaria. Por consiguiente, para conservar el trabajo o ser contratados definitivamente, deben sobrellevar tales condiciones, lo cual compromete la salud del trabajador.

Con base a los especialistas en salud laboral y estudiosos del tema, las nuevas exigencias laborales afectan al trabajador tanto

síquica como físicamente, produciendo una gran cantidad de trastornos tales como perturbaciones del sueño, merma del apetito, depresión, ansiedad, irritabilidad, fatiga, stress, entre otros.

También se presentan trastornos psicosomáticos como dolores de cabeza, problemas digestivos, infarto, hipertensión arterial, entre otros. En consecuencia el contrato eventual, a destajo o el llamado outsourcing, que originan el despido temprano están acarreado daños en la salud de los trabajadores, lo cual presenta una contradicción, ya que la salud y el trabajo son aspectos naturales del ser humano, para la realización de su vida, sin embargo, parece que prevalece las condiciones del trabajo sobre la salud del trabajador, lo cual obvia que la salud en el trabajo es un derecho fundamental.

En definitiva, el mercado manda, flexibilizando, y adaptando las relaciones laborales a sus exigencias, y al crecimiento de la economía, por consiguiente, se realiza una transformación de la empresa aminorando cada vez lo

beneficios de los trabajadores, lo cual implica la precariedad física y de la salud de los actores principales de los procesos productivos, servicios, entre otros factores que se desarrollan en las empresas.

Con base a lo señalado Raya (2008; 1-2) recomienda al trabajador los siguientes pasos:

- Reunir todo tipo de pruebas respecto a la vinculación del trabajador con la empresa hasta el último día. Para ello, hay que tomar la precaución de no borrar el disco duro del ordenador, ni desconectar el teléfono, ni retirar correspondencia, libros o carpetas de los armarios.
- No firmar ningún tipo de documento que haga referencia al despido, ya que suelen incluirse fórmulas por escrito que luego hacen difícil.
- Demostrar la falta de consentimiento a esas causas de despido, o respecto de las cantidades ofrecidas.
- Tampoco es recomendable no presentarse al puesto de trabajo desde el mismo momento que se haya comunicado verbalmente que se está despedido.
- Conviene esperar la comunicación por escrito. Si no se hace de esta manera, la empresa podría aducir despido disciplinario por inasistencia al trabajo.
- Leer atentamente todos los documentos que entregue la empresa y no precipitarse firmando algo de lo que no se está seguro, aunque ello implique la retención del salario. Los expertos en derecho laboral aconsejan firmar solamente la carta de despido, no la liquidación, y menos aún el finiquito.
- Por si fuera necesario, el trabajador nunca debe olvidar que la reclamación ante los tribunales laborales es un derecho al que nadie puede obligarle a renunciar. Poner trabas a este supuesto por parte de la empresa supondría una infracción.

- Actuar con rapidez y buscar un buen abogado, ya que desde el momento en que un trabajador es despedido dispone de un plazo de 20 días hábiles para hacer reclamaciones o denuncias. Una vez transcurrido este plazo, el trabajador no podrá reclamar indemnización alguna.”

CONCLUSIONES

Un serio problema que ha surgido a partir de la industrialización e introducción de la tecnología en los procesos productivos ha contribuido a que los trabajadores han sido desplazados por la maquina.

Cuando se pone al servicio en la industria el desarrollo tecnológico se proyectan grandes beneficios a las empresas reemplazando con preeminencia, a ciertos trabajadores, lo cual ha originado graves inconvenientes en los sectores laborales; ya que la fuerza de la tecnología es más fuerte, hasta el punto que hoy no se imagina la actividad industrial sin la utilización de equipos mecánicos simplificadores de los procesos.

Por consiguiente, la automatización sustituye al hombre en su actividad física o intelectual. La automatización de acuerdo a sus ventajas tales como: mayor producción, a menor tiempo y costo, crea el despido de trabajadores.

La incorporación de nuevas tecnologías en la empresa se logra con nuevas inversiones con la finalidad de aumentar la acumulación de capital. Esta solución afanosa acrecienta el problema del desempleo, la cual se convierte en un procedimiento fundamentado en la aceptación y puesta en práctica de técnicas intensivas en el uso de la tecnología, y por ende, en el uso del tiempo trabajo, beneficiándose el capital con las nuevas formas de contratación, en especial la subcontratación.

Las motivaciones para que la empresa implemente la subcontratación son muy claras: los costes suelen ser menores, no hay costes de formación, de vacaciones, aguinaldos, y fundamentalmente este tipo de trabajador no tiene derecho a sindicalizarse debido al tiempo eventual que está en la empresa, lo

que origina poco o nulo estímulo de lealtad hacia ésta, perdiendo el sentido de pertenencia.

Está claro que cuando un trabajador es despedido por ser sustituido por la tecnología o por una contratación eventual admite un rompimiento con las costumbres, horarios, compañeros, tareas, funciones, entre otros, viéndose afectados en el plano psicológico, como el stress, fobia, miedo. Por otra parte, la inactividad unida a lo anteriormente señalado conduce al trabajador a afrontar psicosocialmente los siguientes aspectos: En lo *social*, se producen situaciones que pueden afectar de forma negativa, como son las conversaciones basadas de trabajo con amigos o familiares. En lo *económico*, se presenta la necesidad de obtener un sueldo para sufragar sus necesidades y poseer una independencia económica

Estos dos aspectos entre otros pueden ocasionar, en la mente un bloqueo generalmente por los pensamientos negativos y la inactividad. El ser despedido del trabajo en si es un trauma y causa

que el stress se profundice al no obtener prontamente un nuevo empleo y si lo encuentra es bajo las mismas condiciones de contrato atípico, que por deducción puede ser nuevamente despedido, en consecuencia no puede solventar los costos del hogar, personales, pudiendo acarrear a la persona un nivel de estrés profundo.

Por otra parte, analizando el caso de las empresas cerveceras del municipio Maracaibo, se puede concluir que los transportistas encubiertos como pequeños empresarios o agentes libres, mantienen una relación de trabajo con la empresa quedando al descubierto prácticas fraudulentas de vinculación laboral figurando relaciones entre comerciantes.

El logro de la práctica fraudulenta aplicado por las empresas cerveceras es antijurídico, pues buscan falsificar, excluir y negar la aplicación de las leyes laborales al recurso humano asunto que constituye un fraude laboral.

Por consiguiente, el patrono causante del daño es parte de los doctrinarios quienes tomaron esta

estrategia laboral para encubrir la relación de trabajo y esquivar la responsabilidad patronal, la cual es rechazada por la Constitución Bolivariana de Venezuela

Sin duda, el trabajo es en la sociedad capitalista una de las formas más alienantes de dominación. Al trabajo podemos entenderlo como una “sumisión retribuida”, la cual es antagónica de la vida. Mediante las directrices del trabajo se procura asignar el modo de vida, los horarios, las tareas, entre otros aspectos laborales.

BIBLIOGRAFÍAS

Asamblea Nacional (1999) Constitución Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial del día jueves 30 de diciembre de 1999, Número 36.860. Caracas –Venezuela

Barreto Salazar, César Luis (2008) Prácticas Simulatorias y el Fraude a La Ley. Caso de los transportistas de refrescos. Ediciones Libra. Caracas

Contreras F., Oscar (2000). Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquilas. El Colegio de México. México

Cedrola, Fermín (2009) RELACIONES LABORALES O RELACIONES FRAUDULENTAS. En Revista Latinoamericana de Derecho Social N° 6, enero-junio p.p 56-66

Crespan Echegoyen, Javier (2002) “Nuevas Formas de Organización Empresarial y Negociación Colectiva”. En Serie Relaciones Laborales Núm. 42. Madrid-España.

Chávez, Álvarez Víctor Hugo (2007) *El despido*. Manuales de Jurisprudencia La Ley S.A. ISBN 950-527-023-2 Buenos Aires,

Chero Medina, Félix (2010) El despido como causa de extinción del contrato de trabajo. Universidad de San Martín de Porres. Lambayeque

Eslava Arnao, Edgar (2009) Despido laboral y depresión Tesis para optar el grado académico de Magister en

Psicología Escuela de Psicología
Universidad de Perú Lima – Perú

Forrester, Viviane (2000). El Horror Económico. Fondo de Cultura Económica. México.

Hernández, O y Richter, J (2008) El Trabajo sin Tutela en Venezuela; nuevas y viejas formas de desprotección laboral En Revista Latinoamericana de Derecho Social N° 6, enero-junio p.p 243-247

Helibroner, Robet (2008) visiones del futuro o la crisis de visión en el pensamiento económico moderno Editorial Paidos España

Leka, S. y Houdmont, J. (2010) *Occupational Health Psychology*. Universidad de Oxford Wiley-ylackwell

Lorenzo, Fernando (2008) “Flexibilidad: Oportunidades y Riesgos en el Actual Mercado de Trabajo”. En Revista de Relaciones Laborales N° 16 Universidad del País Vasco. pp. 17-34

Lòyzada de la Cueva, Octavio (2010) El Despido Laboral En Revista

Alegatos N° 74 Enero-Abril 2010 pp 65-88

Moreno Jiménez, Bernardo y Báez León, Carmen (2010) Factores de Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas. Editorial Paidós Madrid.

Raya Bayona, Lola (2008) Derecho del Trabajador Ante el Despido http://www.consumer.es_ Consultada el 15 -02-2003. Hora: 7:30 pm

Rifkin, Jeremy (2011) LA TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Editorial Paidos España

Romero Milano, Antonio (2008) Relaciones Encubiertas en Venezuela En Revista COMPENDIUM, NÚMERO 20. Julio, 2008.pp 73.98

Trejo Sánchez, Karina (2010) Repercusiones de las exigencias del trabajo derivadas del outsourcing en la salud de los trabajadores. En Revista EL COTIDIANO N° 163, p.p 99-104, México.

Quintero, Yelitze (2010) LA Organización Sindical. Tesis para

optar el grado académico de
magister en ciencias sociales UNAM
México.