
Betty Espinosa, Coordinadora

Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas



FLACSO
ECUADOR

Índice

Prólogo
Betty Espinosa

Introducción

Las transformaciones contemporáneas del trabajo.
Nuevas canteras de pensamiento y de acción
Thomas Périlleux

I. TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES PROFUNDAS

**El nuevo estatuto del trabajo: ‘financiarización’
de la economía y ‘flexibilización’ del empleo**
Robert Cobbaut

**La encrucijada del enfoque de derechos:
pensando y haciendo la política pública de otra manera**
Ludwig Guendel

La política social posible. Diálogo en Quito.
Rolando Franco

**Enfoques sobre formas alternativas de
administración de derechos y personas.**
Ramiro Viteri Guerrero

© De la presente edición:

FLACSO, Sede Ecuador
La Pradera E7-174 y Diego de Almagro
Quito – Ecuador
Telf.: (593-2-) 323 8888
Fax: (593-2) 3237960
www.flacso.org.ec

ISBN:
Cuidado de la edición: Paulina Torres
Diseño de portada e interiores: Antonio Mena
Imprenta:
Quito, Ecuador, 2008
1ª. edición: julio 2008

La responsabilidad social del Estado de bienestar:
Los sistemas de pensiones en América Latina
Adela Figueroa Reyes

Situación del sistema de pensiones en
el Ecuador, la perspectiva de la Superintendencia
de Bancos y Seguros
Carmen Corral

II. TRANSFORMACIONES DE LAS COORDENADAS DE LA EXPERIENCIA

La noción de capital humano en el trabajo
y la educación
Miguel Chavarría

Las maestras de educación primaria en México.
Un estudio sobre transacciones objetivas y subjetivas
en la construcción de la identidad profesional
José Luis Torres Franco

A expansão dos bancos privados estrangeiros
para a América Latina e seus impactos na vida de
trabalhadores bancários: estudo de caso sobre
a privatização de um banco público brasileiro
Alcides Fernando Gussi

La experiencia de mujeres asalariadas en Santiago
de Chile: Sentidos del trabajo e identidades de género.
Lorena Godoy y Antonio Stecher

Los significados del trabajo femenino en
el mundo global. Propuesta para un debate desde
el campo de la cultura y las identidades laborales.
Rocío Guadarrama Olivera

Trabajar juntos, vivir en colectivo: condiciones
y destinos de los colectivos de trabajo.
Thomas Périlleux

III. ¿ACTORES COLECTIVOS EN RECOMPOSICIÓN?

El comercio ambulante y su relación con
el sistema político institucional en el Distrito
Federal de México.
Diana Silva Londoño

El voluntariado en el mundo laboral en Ecuador
Julio César Benítez R.

El empoderamiento: entre la participación en
el desarrollo y la economía social
Unai Villalba Egiluz

La flexibilidad laboral en Venezuela:
¿la antinomia entre desarrollo de los mercados
de trabajo o la acentuación de la precarización laboral?
María Candelaria Rodríguez Pérez

Entre compromisso e pragmatismo:
a gramática da ação de trabalhadores em
cooperativas de produção no sul do Brasil
Ricardo Mayer

La flexibilidad laboral en Venezuela ¿la antinomia entre desarrollo de los mercados de trabajo o la acentuación de la precarización laboral

María Candelaria Rodríguez Pérez*

Resumen

La globalización y el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación han configurado presiones que suscitan cambios importantes en el mundo del trabajo y las relaciones laborales. Los mismos generan la necesidad de flexibilizar y desregularizar los mercados de trabajo, para dar respuesta sociales ante la pérdida de la estabilidad laboral. Por tanto, el presente ensayo se adentró a revisar los virajes en los paradigmas y enfoques en el mundo del trabajo, a través de la revisión documental y el análisis de indicadores laborales, para dar cuenta del fenómeno de la flexibilización interna y externa en el caso venezolano. Las conclusiones apuntaron hacia escenarios signados de indicadores que reflejan alta precarización laboral; excesiva externalización bajo la figura de subcontratación; debilitamiento de la fuerza sindical por medio de la intervención y politización por parte del Estado; tendencia al encubrimiento del desempleo bajo fórmulas respaldadas por las políticas sociales de ayuda Estatal; irrupción de un neoinstitucionalismo asociado con fórmulas de trabajo asociativo y cooperativismo, el cual desvanece la posibilidad de protección laboral bajo la fi-

* Licenciada en Relaciones Industriales. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Candidata a Doctor en Ciencias Administrativas. Profesora Asociada en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo-Venezuela. Acreditada en el Programa Promoción al Investigador (PPI), nivel candidata (2005).

gura de la seguridad social; intervención del Estado en los asuntos laborales, dando cuenta de una tendencia al regularismo excesivo.

Palabras claves: flexibilización laboral, flexibilización del mercado de trabajo, desregulación de los mercados.

Introducción

El paradigma del trabajo en su proceso de evolución, ha venido presentando un conjunto de signos que permiten evidenciar en la realidad, que se está bajo la incursión de nuevas maneras de hacer y de pensar en el campo laboral. El trabajo ha tomado dimensiones trascendentes que dan cuenta de su contribución en el proceso de desarrollo de la sociedad y que impacta desde los sistemas productivos, hasta las formas de organización que alrededor del mismo se constituyen. Es entonces, que el trabajo se reconcilia con su noción dual, en donde mente y mano se imbrican para dar respuestas creativas que agregan valor a los procesos y actividades. Es así que aparece el trabajo con centralidad en el conocimiento y manejo de información, un trabajo complejo atisbado de una infinidad de aristas que requieren flexibilizarlo para conquistar nuevos escenarios, en donde tanto el actor como la actividad misma, se libere y genere altos beneficios y resultados.

Por otro lado, el actor social (trabajador) rebasa los límites de los cargos y tiende a manejarse con criterios más amplios en términos de sus competencias, ello hace suponer que el trabajo debe ser visto desde lo humano y la realización que el hombre alcanza a través del mismo. No obstante, se desborda la idea del hombre máquina y se asume la noción del hombre, en su justa dimensión: bio - psico social y antropocéntrica. Por ello, se reconoce el empoderamiento y participación como fórmulas, que más allá de contribuir con la organización en donde se labora y el trabajo que se ejecuta, permite lograr consenso para flexibilizar al interno de la empresa.

Así mismo, las organizaciones se complejizan, pero sobre la base de minimizarse, producto del impacto de las tecnologías, de la necesidad de

achatar y flexibilizar las estructuras, conjugado con la exigencia de lograr ser competitivas en entornos inciertos, lo que le imprime la necesidad de lograr agilidad en los procesos y resultados, por ello deben ser flexibles para ser más competitivas.

Se asume frente a esto, la necesidad de algunas relaciones laborales re-dimensionadas sobre la base de acuerdos centrados en la disposición de lealtades y compromisos que van más allá de un contrato formal. Es así, que el papel de los sindicatos se dimensiona y coexisten con nuevas formas de organización de los trabajadores, que buscan emprender la producción con una cara más equitativa e igualitaria.

A ello se le suma, un mercado de trabajo donde acontece la oferta y demanda de mano de obra y que se flexibiliza en términos de permear la posibilidad de modalidades de inserción, distintas a las de un contrato de tiempo indeterminado. Por tanto, por un lado se fracciona el mercado, por otro, se moviliza la fuerza de trabajo a través de opciones que van desde el trabajo informal, asociativo, hasta formas cada vez más precarizantes de trabajo. Las formas de organización del trabajo tiende a superar los esquemas taylorista, para emprender el tránsito a mecanismo de organización de trabajo los cuales favo recen la participación en las decisiones y acceso a la información, trabajo en equipo y compromiso con la calidad.

En atención a estas premisas de introducción es importante resaltar, que el punto focal del presente ensayo, es analizar el fenómeno de la flexibilización como elemento vinculante entre el trabajo, organización, mercados de trabajo, sistemas productivos y trabajadores. Es a la luz de la vinculación de estas categorías que vale aproximar algunas respuestas a la interrogante referida a ¿la flexibilización laboral en Venezuela es la antinomia entre el desarrollo de los mercados de trabajo o la acentuación de la precarización laboral? Para ello es necesario adentrarse en las premisas de la flexibilización para alumbrar algunas ideas que permitan la reflexión alrededor del caso venezolano específicamente.

Paradigma de la flexibilidad

Uno de los aspectos que forma parte de las nuevas tendencias referidas y asociadas con las formas de organización del trabajo, es el llamado enfoque de la flexibilidad. Es así que la flexibilidad busca ante todo, la posibilidad de que el factor trabajo logre adaptarse, por medio de una reconsideración de los mecanismos regulatorios que permitan el acomodo del trabajo a las necesidades del sistema productivo, para de esta manera saltar las barreras que impidan que se realice con la libertad y flexibilidad requerida para dar respuestas ágiles ante las exigencias de los mercados. En correspondencia con este argumento, Hoyos (1987) plantea la flexibilidad laboral que consiste en “la posibilidad de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, (...) las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad” (1987: 517). Sin embargo, Benavides, lo asume como el “conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado, tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad” (2003: 3). De estas dos nociones se puede concluir, que la flexibilización tiene como objetivo, lograr los ajustes necesarios en el orden jurídico que permitan la adaptabilidad de las formas de organización del trabajo y la producción, a fin de dar respuestas a los cambios que impone el nuevo paradigma emergente. Por ello, es importante resaltar, que la idea de flexibilización se asocia con la desregulación de los mercados, en el entendido de lograr la menos cantidad de legislaciones o normas concebida con enfoque rígido frente a la posibilidad de flexibilización, de modo que no obstaculicen el fácil desenvolvimiento de las relaciones de trabajo y así permitir que tanto el mercado de trabajo, como las organizaciones, pacten sus mecanismos de asociación, contrato y relaciones.

Entonces, la flexibilización, permite en gran medida funcionar “...como mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológico, económico) en función de una nueva manera de con-

cebir el hecho social trabajo respetando su dimensión humana. Y como mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores” (Benavides, 2003: 4).

En atención a este planteamiento, en los procesos de flexibilización se dan estas dos intencionalidades, sin embargo, hay una marcada tendencia en el caso de los países menos avanzados, a utilizar la flexibilización como mecanismos ocultos de debilitamiento de la fuerza laboral, ya que se requiere eliminar todos aquellos diques legales que obstaculicen las condiciones y prerrogativas alrededor del trabajo, lo cual implica que el contrato colectivo y las negociaciones, sea un espacio de consolidación de mecanismos de flexibilización interna.

Flexibilización del trabajo y marco regulatorio

Como ya se ha ido señalando en las líneas precedentes, la flexibilización está asociada a los marcos regulatorios, tanto al interno de las organizaciones como al externo de las mismas. Es así, que considerando ambos niveles, el marco legal que involucra la constitución nacional y leyes orgánicas, como contratos colectivos y decretos, entre otros, deben estar en sintonía con la adopción de la flexibilización como mecanismo de apertura y mejora de los mercados y lograr el acomodo del trabajo a los requerimientos productivos, y el otro plano, el de la rigidez, que lleva en gran medida a dilatar el progreso y amplitud de los mercados de trabajo y flexibilidad funcional, generando altos costos en materia laboral, producto de normas proteccionistas.

Es de resaltar que el caso venezolano, se observa un acentuado regulacionismo por parte del Estado, a través de la incorporación de innumerables legislaciones que busca garantizarle los derechos a los trabajadores, en tal sentido, si bien se abren algunas opciones de flexibilización desde los marcos regulatorios, específicamente desde la Ley Orgánica del Trabajo, es necesario precisar que tienen su alcance limitado en la aplicación, ya que el espíritu de la Ley, tal y como lo afirma Hernández (1992:17) “no fue concebida (...) con el debate sobre la flexibilización laboral (...) ya que mantiene el espíritu tutelar y tradicional de la Ley de 1936”. Este autor

afirma que para la Ley del trabajo del año 1990, se establecieron nuevos principios de carácter rígido tales como: "...reducción de los casos en los cuales es válida la celebración de un contrato por tiempo determinado; la concesión de facultades al ejecutivo nacional para decretar aumentos generales de salarios y fijar salarios mínimos por decreto; la creación de nuevas inamovibilidades para las mujeres después del parto y para trabajadores cuyos sindicatos realicen elecciones (Hernández, 2006:312-313).

En el caso de la flexibilización, la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela, deja poco espacio para estas consideraciones, sólo en el caso del salario, el cual se calcula por hora, facilitando la contratación de tiempo parcial; se flexibiliza la jornada de trabajo, permitiendo que las partes acordarán sin intervención de la autoridad administrativa, una jornada que excediera de los límites normales pero sin superar el promedio semanal. Como se observa, son pocos los mecanismos que le dan flexibilidad legal a la relación de trabajo. Ya para el año 1997 en la reforma parcial del texto de la ley, se introduce un mecanismo en términos de la flexibilidad de la prestación de antigüedad en el cual se liquida mensualmente y al término de la relación laboral se estableció un máximo de 150 días (Hernández, 2006).

A pesar de esto tímidos intentos de flexibilizar algunas prerrogativas en las normas de la Ley Orgánica del Trabajo, por otra vía se intensifican las presiones laborales para que las empresas, a través de otras normativas que derivan en una mayor protección a las minorías y mecanismos de control más rígidos, en términos del cumplimiento y solvencia por parte de las empresas, en relación a los compromisos laborales, relacionados con la seguridad social, mecanismos obligantes de inclusión en casos de discapacidad, lineamientos sugeridos en términos de la incorporación de algunas formas de organización de la clase trabajadora, acortamientos de las jornadas e incluso fijación de criterios en términos de contenidos y adiestramientos a impartir. Todos estos aspectos legales, colindan con normativas exigidas a nivel de la Ley Orgánica del Trabajo, que tienen como objetivo regular y proteger la actividad productiva "trabajo", bajo fórmulas que buscan crear una cultura igualitaria, cooperativa, democrática y de inclusión, bajo premisas de un sistema socialista.

Flexibilidad laboral y flexibilización del mercado. Dos caras de una misma realidad

En otro orden de ideas y a manera de completar la noción que se ha venido desarrollando en relación a la flexibilidad, es necesario establecer que hay distintos enfoques sobre la misma, por tanto, se pueden encontrar orientaciones sobre la flexibilización del mercado de trabajo y otras referidas a la flexibilización laboral, en todo caso, ambas desde su naturaleza en relación a su denominación, hacen referencia a formas de flexibilización del trabajo. A efectos de aclarar las configuraciones de cada una de ellas, se partió del enfoque presentado por De la Garza (2000: 149) en el cual se plantea:

"...que en términos teóricos el problema de la flexibilización del trabajo ha sido apoyada por tres perspectivas teóricas que, guardando sus diferencias, coinciden en la necesidad de que las relaciones laborales sean más flexibles frente a las nuevas condiciones de apertura y globalización:

Por los neoliberales en economía, para los que la flexibilización del trabajo sería una condición abstracta para que haya tendencias hacia el equilibrio, única forma de convergencia que es reconocida.

La doctrina de "la nueva ola" del management, que adoptó la perspectiva de la calidad total y el justo a tiempo (toyotismo).

Los intelectuales postfordista con su propuesta de flexibilidad negociada u ofensiva".

Por otra parte, se establecen un conjunto de aspectos que permiten clasificar algunas tendencias, las cuales dan cuenta de la flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y movilidad de los trabajadores; así mismo, la flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos y por último las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando "justo a tiempo" en redes con subcontratistas y proveedores son algunas de las técnicas post tayloristas que comienzan a generalizarse a medida que se constata su eficiencia (Neffa, 1999).

Cada una de estas formas en las cuales se traduce la flexibilidad, encajan dentro de la clasificación planteada por De la Garza (2000:152). En consecuencia, a continuación se desarrollan las teorías que dan lugar a explicar las connotaciones de la flexibilidad para cada una de ellas. En el caso de la teoría neoclásica, la misma entiende la flexibilización como la eliminación de las trabas para que los mecanismos de mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo. De la Garza afirma que según la teoría neoclásica, “la flexibilización del mercado de trabajo es la eliminación de todas las externalidades o fallas en el mismo, tanto por el lado de la oferta, como de la demanda” (2000: 155).

En contraste con la teoría neoclásica, aparece el planteamiento de las teorías posfordistas, generan fórmulas de flexibilización asociadas, por un lado, con las tecnologías y los procesos de aprendizajes asumidos por las organizaciones como fuente de flexibilización; por otro lado, el regulacionismo como mecanismo de organizar el trabajo en función de la oferta y la demanda; y por último, el enfoque de la especialización flexible, el cual según planteamientos expuestos por De la Garza abriría la posibilidad de que “las pequeñas y medianas empresas, fueran competitivas frente a las grandes en las características de la producción en pequeños lotes, (...) tecnología programable,(...) fuerza de trabajo flexible en horarios, puestos y tareas con relaciones de cooperación con sus patronos.”(2000: 158).

Otra de las teorías que marcan un claro impacto de la concepción de la flexibilización laboral, es la de la “nueva ola de la gerencia” (concepción toyotista), pues, el toyotismo, esta en sintonía con la idea de flexibilizar el trabajo, y se da como consecuencia necesaria de la autoactivación, desespecialización, polivalencia y la tendencia a lograr organizaciones más transparentes y minimizadas desde el plano estructural y de procedimientos. Desde esta perspectiva, la flexibilización tiene que ver con un plano interno, en donde se privilegia el proceso de producción en aras de lograr variedad en el mismo, con cero desperdicios y ajustado a tiempos pre-determinados para su ejecución. Se supera la concepción individualista, para dar paso a la idea de grupo y empresa como comunidad, privilegiando el consenso y la mejora continua (De la Garza, 2000).

| Tipología, relación contractual, dimensiones e indicadores de la flexibilización del trabajo | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|--|
| Teoría que refuerzan el tipo de flexibilización del trabajo | Tipología de Flexibilización del trabajo | Relación contractual | Dimensiones | Indicadores que reflejan la flexibilización | Condiciones facilitadoras | |
| Teoría Neoclásica | Flexibilización Externa | Supone libertad de subcontratación. Flexibilización del Mercado de Trabajo | Númerica ↙ ↘ Funcional | Trabajadores ocupados, despidos, contratos por tiempo indeterminado, temporales y por obra determinada. Externalización de funciones (outsourcing, tele-trabajo) Subcontratación de actividades | Eliminación de trabas en el mercado de trabajo para que haya libertad de fijación de condiciones. | |
| Post Fordista Y Nueva ola de la gerencia | Flexibilización Interna | Preario y temporal Flexibilización Laboral Permanente Salarial Proceso de trabajo | Númerica/ cuantitativa ↙ ↘ Funcional/ Cualitativa | Cantidad de horas de la jornada, intensidad de la jornada y cantidad de contratos. Polivalencia, calificación, trabajo en equipo, salario variable, rotación. Remuneración por productividad/ por hora de trabajo, por conocimiento. Eficiencia en la utilización de recursos para alcanzar los objetivos de la organización. | Calificaciones bajas o generales y baja dinámica tecnológica de la rama industrial Calificaciones altas y específicas al proceso | |

Fuente: Elaboración propia a partir de: Alonzo, O y otros (1991); Rincón, M, y Rodríguez, I. (2005).

En atención a la información presentada en el cuadro anterior, y sustentada en la definición Echeverría y López (2004:6), se puede precisar entonces, que la flexibilización tiene una tipología referida por un lado al ámbito externo y que consiste en la ocupación empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante la utilización de modalidades contractuales que permiten disponibilidad fácil y barata del despido, como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda. Por otro lado, desde una perspectiva interna y relacionada con el trabajo y los procesos productivos, se da la tipología referida a flexibilidad interna, la cual alude a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato (tiempo de trabajo, lugar donde se desempeñan los servicios, variaciones de los servicios contratados). Cada una de estas clasificaciones tiene sus dimensiones e indicadores, que tal como se refleja en la información del cuadro están asociadas con la flexibilización del mercado de trabajo (externa) y la flexibilización laboral (interna) y que se presentan desde un enfoque cuantitativo y cualitativo.

Contrastando con la información plasmada en el cuadro anterior, Benavides (2003) establece que la flexibilización del trabajo tiene su alcance e impacto en las relaciones laborales, por lo cual cambia de manera sustancial la esencia de la misma. En tal sentido, el cuadro presenta las categorías que han sido susceptibles a la flexibilización del trabajo, tales como: la tarea en la cual responde a criterios de polivalencia y multihabilidad; el tipo de organización tiende a estructuras aplanadas u horizontales; el manejo de la información y toma de decisiones con participación directa de los trabajadores; el compromiso con la calidad que implica que el trabajador esté comprometido y motivado a buscar la excelencia y la incorporación de sus aportes agregando valor a los procesos y productos a través del desarrollo del trabajo en equipo y el trabajo por proyectos; la subordinación y supervisión se desplaza por la autoorganización del trabajador; la capacitación se orienta al desarrollo de competencias integrales; las políticas salariales se centran en conocimiento, productividad y entrenamiento; y la sindicalización tiende a debilitarse.

Por tanto, la flexibilidad no es un concepto unívoco, el mismo está asociado con procesos históricos, con modelos económicos y las formas de organización del trabajo. En este orden de ideas, considerando los planteamientos de Barrios y Ojeda (2006), los modelos económicos también tienen una clara incidencia en la búsqueda de los mecanismos de flexibilización. Estos autores establecen que la flexibilización y desregulación laboral, están asociados con el modelo neoliberal, debido a que él mismo, como solución a la crisis emanada del agotamiento del estado de bienestar keynesiano, tendieron a concretar de manera directa estos mecanismos, a fin de lograr liberar al mercado laboral de las políticas proteccionistas que partían del Estado, las cuales parten de “ la lógica de los beneficios y mercado (...) donde el patrono se comprometía a ofrecer a los trabajadores protección, un nivel mínimo de vida y derechos sindicales, con intervención del Estado, a fin de evitar el paro masivo y generar ganancias” (Barrios y Ojeda, 2006:68).

Es así que en materia laboral, desde el modelo económico keynesiano, se planteaba un conjunto de reivindicaciones que se traducían de la siguiente manera: la búsqueda de la estabilidad a través de la intervención del Estado; la contratación colectiva como vehículo para el logro de fortalecer los derechos y reivindicaciones laborales; el salario fijado por el Estado, para garantizar un mínimo de ingreso; jornadas reguladas legalmente en tiempo y espacio; regulación y arbitraje de los conflictos laborales con intermediación del Estado; protagonismo sindical y manejo político del mismo y énfasis en las garantías orientadas a la seguridad e higiene industrial.

Parafraseando a Barrios y Ojeda (2006) se plantea la flexibilidad laboral desde la contratación individual y nuevas modalidades de contratación (flexibilización externa) que implica la consideración del tiempo y dedicación del trabajador a la labor (permanente, parcial, eventual y subcontratada). Ello da indicios de inestabilidad en término del empleo, por lo cual se privilegia la empleabilidad, más que la permanencia en un puesto de trabajo, pues hoy en día el trabajador dura menos en los empleos y se da prioridad a la experiencia adquirida a lo largo de su vida laboral. Por otra parte, los salarios se desregularizan al igual que la jornada, y los mecanismos se concertan entre trabajador y empleado, por tan-

to, los contratos de trabajo tienden a ser diferenciados, es así que se infiere una tendencia de la anulación de la actividad sindical limitando a la misma a procesos de sindicalización por empresa. Se acentúa en tal sentido, la precarización del trabajo y la anulación de la fuerza sindical y de los conflictos laborales.

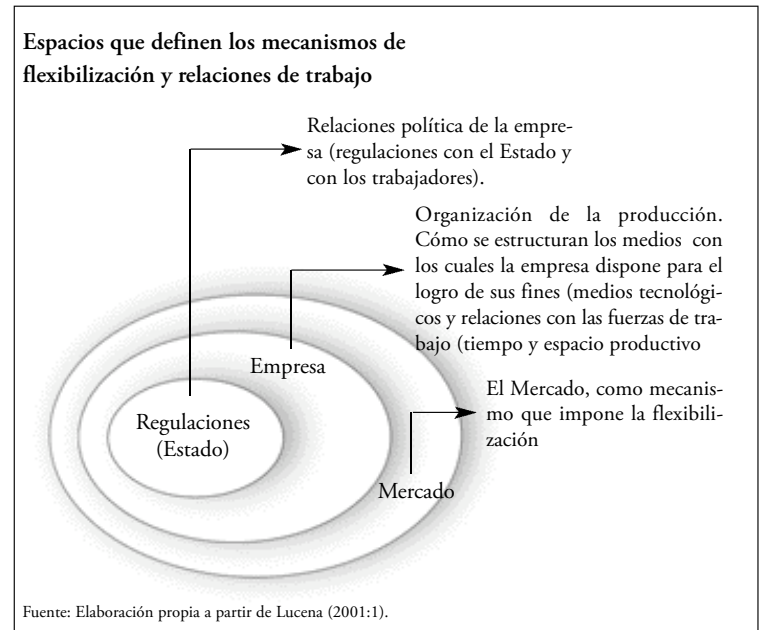
En consideración a todos estos aspectos planteados y a manera de conclusión, se puede afirmar tomando las consideraciones de De la Garza (2000); Benavides (2003) y Barrios y Ojeda (2006) que el enfoque de la flexibilidad se da de forma híbrida y las mismas tienen las siguientes configuraciones:

- La flexibilidad pretaylorista cercana a la arbitrariedad.
- La flexibilidad que ya poseía en la práctica el propio taylorismo.
- La flexibilidad toyotista de las gerencias toyotistas con su centro en la producción, la nueva cultura laboral, la movilidad interna.
- Las postfordistas preocupadas por nuevos consensos de nivel micro y macro entre capital y el trabajo.
- La neoclásica de desregulación del mercado de trabajo (De la Garza, 2000:162).
- Y la que se desprende del modelo económico neoliberal que busca flexibilizar y desregular el mercado de trabajo como mecanismo de respuesta a la crisis generada por el modelo keynesiano” (Barrios y Ojeda, 2006).

Para reafirmar y contrastar con la idea tomada a partir de los planteamientos expuestos por De la Garza (2000) y Lucena (2001) se afirma que la flexibilización en función de su dinámica en relación a sus énfasis, amplitud e impacto, cubre tres espacios elementales, los cuales han ido variando en función de los procesos históricos y económicos, donde las pautas de la flexibilización son impuestas por el Estado, las formas de organización de la producción y/o el mercado y la libertad que él mismo plantea como mecanismo de equilibrio y juego.

A razón de ello, se observa que la tendencia actual se concentra en los espacios referidos al mercado y la empresa como los potenciadores, con-

juntamente con sus actores, los cuales definen los mecanismos y regulaciones que concretan las fórmulas de flexibilización del trabajo. No quiere decir esto, que el Estado tiene un papel pasivo, sino más bien en función del desarrollo político, económico y social, los énfasis han variado de espacios en cada sociedad. No obstante, es posible que el orden se invierta en función de los mecanismos políticos imperantes y tendenciales.



La flexibilización no es una fórmula que se aplique de forma total, sino la misma funciona en ciertas parcelas de la vida social y bajo condiciones determinadas. No se puede afirmar entonces, que la flexibilización se dé de manera pura, ya que hay hibridación en las formas que se organiza el trabajo y la producción, lo cual hace que haya fórmulas de flexibilización colindantes con mecanismos de regulación y control que condicionen las acciones de los actores involucrados.

Cada uno de estos enfoques, reflejan en sus argumentos filosóficos, una intención oculta de minimizar la “fuerza” de la clase trabajadora, en la que se denota claramente fórmulas encaminadas hacia condiciones desventajosas, tales como: la precarización laboral; la inestabilidad en los empleos; jornadas acortadas con salarios contraídos; mercados de trabajo que se comportan en una dinámica en la cual hay exceso de mano de obra (alto desempleo) y poca capacidad de inserción en el sector formal de la economía, trayendo como consecuencia desventajas a la hora de negociar salarios y condiciones contractuales, porque el trabajador tiende a aceptar el empleo por necesidad, consintiendo las condiciones desventajosas que ofrece el empresario; la externalización de funciones que no es más que el mecanismo oculto de evadir los costos que representan los compromisos laborales; la polivalencia y enriquecimiento de las tareas, se establecen como mecanismos que lejos de potenciar las capacidades del trabajador, denotan claras fórmulas de explotación laboral. Todos estos aspectos expuestos, generan tal y como lo plantea De la Garza (2000: 160) “inseguridad en el empleo y el salario, intensificación de las jornadas y debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos.”

La flexibilización laboral en Venezuela.

¿La antinomia entre el desarrollo de los mercados de trabajo o la acentuación de la precarización laboral?

La flexibilización laboral desde el plano macro social (externo), ha funcionado como una fórmula de equilibrio y ajuste en el mercado de trabajo. En el caso venezolano, se observa un comportamiento flexible en lo laboral, que va en relación al desarrollo o avance de la economía, o en caso contrario, como variable que refleja procesos de recesión económica donde se busca en ambas situaciones, acoplarse al juego de la oferta y demanda de la mano de obra, es decir, la flexibilización es una respuesta de acople para lograr la competitividad desde la búsqueda del equilibrio del mercado de trabajo. Ello se evidencia en el comportamiento de las tasas de ocupación, participación y desempleo, así como las del crecimiento del sector informal de la economía en correspondencia con los períodos de crecimiento económico o recesión.

América Latina: países seleccionados. Indicadores del mercado de trabajo, I semestre 2005 y 2006 (Porcentajes)

| | Tasa de participación | | Tasa de Ocupación | | Tasa de Desempleo | |
|-----------|-----------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|
| | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 |
| Argentina | 59.5 | 60.3 | 51.4 | 53.8 | 12.6 | 10.9 |
| Brasil | 56.6 | 56.7 | 50.9 | 51.0 | 10.0 | 10.2 |
| Chile | 53.6 | 54.7 | 49.1 | 50.1 | 8.4 | 8.3 |
| Colombia | 62.3 | 62.4 | 52.5 | 53.6 | 15.8 | 14.1 |
| México | 59.3 | 60.6 | 56.4 | 57.8 | 4.9 | 4.6 |
| Perú | 67.3 | 66.7 | 60.5 | 60.8 | 10.1 | 8.8 |
| Uruguay | 58.3 | 60.6 | 51.2 | 53.2 | 12.2 | 12.2 |
| Venezuela | 66.3 | 65.5 | 57.7 | 58.7 | 12.9 | 10.4 |

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2006.

Por tanto, si vemos la flexibilización desde el plano externo y asociado con la dimensión numérica y funcional, se observa que la evolución del mercado de trabajo por países en el caso latinoamericano según la tabla, muestran un comportamiento diferenciado. La tasa de desempleo para el año 2006, refleja una tímida disminución en cada uno de los países, al igual que la tasa de ocupación refleja una tendencia al aumento, es decir, hay mayor inserción de mano de obra y disminución del desempleo en comparación con el año 2005, siendo evidente esta tendencia en el caso de Venezuela. Estas cifras están asociadas con el crecimiento del PIB que para el 2007 se proyectó en 3,5 por ciento para Venezuela. Por tanto, la flexibilidad del mercado de trabajo tiene que ver con la capacidad del mercado para ajustarse al comportamiento de las variables macroeconómicas. A ello se le suma las políticas proteccionistas que emanan del Estado, en donde por ejemplo, la inamovilidad laboral funciona como un mecanismo de control sobre el mercado de trabajo, limitando la posibilidad del juego de la oferta y la demanda. En el caso de Venezuela, según la gaceta oficial No. 38.656 del 30 de marzo, en el decreto 5.265 se extiende el lapso de inamovilidad hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Es por ello que en el caso de Venezuela se denota una mejora en cuanto a los indicadores referidos al mercado laboral, no obstante, el desempleo es una realidad que toca a todos los países de América Latina en mayor o menor grado y Venezuela no escapa de ello. Por otra parte, la flexibilización del mercado de trabajo, que viene dada por el juego de la oferta y demanda de la mano de obra, se constituye en un mecanismo determinante para la asignación del valor de la misma, dígame la fijación de los salarios. Al haber contracción la tendencia es ubicar el salario en el nivel más bajo de la escala, el cual está determinado por el salario mínimo legal, que en el caso venezolano, es determinado anualmente por el Ejecutivo Nacional, marcando con ello un control que no permite negociar de forma flexible salarios que sean más ajustados a la realidad de las necesidades y costo de la vida en el país. Evidencia de ello, se percibe en el rezado del monto del salario mínimo nacional que para el año 2007 se fijó en 286 dólares, y el costo de la cesta básica y alimentaria la cual está cercana a los 1000 dólares.

Por otra parte, hay una tendencia a la desregulación en algunos países de América Latina y ello ha permitido la posibilidad de la negociación de las condiciones de trabajo bajo un esquema de libertad, pero con el peligro de tender cada vez más hacia la precarización, por tanto ello no es síntoma favorable para el desarrollo de los mercados laborales, sino por el contrario, contribuye con la precarización en el trabajo y el debilitamiento de la fuerza de trabajo organizada, siendo una fórmula oculta del neoliberalismo.

Se observa que en el caso venezolano, se ha enfatizado una tendencia orientada a mayor regulación por parte del Estado en materia laboral, por tanto se manifiesta una rigidez en el plano legal, que va desde la fijación de aumentos, definición de salarios mínimos, horas de la jornada de trabajo, inamovilidad laboral, hasta decretos orientados a la inclusión de sectores minoritarios y excluidos. Asimismo, se observa una tendencia a la externalización de funciones como mecanismo de evadir compromisos y pasivos laborales, precarizando el mercado de trabajo. Es por ello, que hoy en día se privilegia la empleabilidad por encima de la estabilidad laboral, razón por la cual hay una tendencia a la rotación de mano de obra en el mercado laboral, en búsqueda de mejoras salariales y contractuales,

enfaticando la experiencia y competencias, como atractivos de cualquier perfil de cargo.

Si a esto se le suma la necesidad de la masa desocupada, a procurarse la posibilidad de un trabajo en condiciones de informalidad, que se ubica en el caso venezolano en más del 50 por ciento desde el año 2003, se puede suponer que la flexibilización del mercado de trabajo, solapa las condiciones de protección social, para desarrollarse en un plano de creciente precarización (OIT, 2006). Por ende se puede inferir que la flexibilización busca destruir la relación laboral, el movimiento sindical y el derecho laboral.

Es así que el mercado de trabajo en Venezuela, orienta tendencias hacia nuevos institucionalismos que dan paso a mecanismos de participación a través de cooperativas, autogestión, consejos de trabajadores, entre otros. Un mercado de trabajo donde se consolidan políticas sociales a la luz de misiones que lejos de solucionar los males de raíz, se cristalizan en medidas transitorias que se convierten en insostenibles a largo plazo, lo que genera la conformación de colectividades poco productivas. En consecuencia, las relaciones laborales, bajo estos enfoques “tenden a desdibujarse como un problema de empresarios, trabajadores y Estado y van a ser más complejas. Por el hecho de que aparece el mundo de la comunidad interviniendo en la actividad tripartita tradicional” (Lucena, 2007). Se busca el empoderamiento de los trabajadores, en detrimento de las reivindicaciones laborales con tendencia a la precarización por falta de protección socio laboral.

En otro orden de ideas, partiendo del análisis interno del fenómeno de la flexibilización, se observa que en el caso venezolano, hay una tendencia a desarrollar mecanismos que apuntan a garantizar calidad de vida y participación de los trabajadores mediante mecanismos de flexibilidad en términos de la jornada, salario, procesos de trabajo y definición funcional de los cargos. Ello hace que surjan nuevas formas de gobernanza industrial mediada por redes de trabajo, participación del trabajador en las decisiones, autoactivación y autoorganización del trabajador desde su individualidad y conformación de equipos, entre otros. Es así que aparecen formas de flexibilización asociadas con el postfordismo y el toyotismo,

donde los procesos de trabajo buscan el logro de la calidad, ajustando y flexibilizando los procesos, actividades e incentivos.

Por tanto los mecanismos de flexibilidad laboral en Venezuela, se dan de manera más evidente en el plano de la empresa, al interno de las mismas, ya que hay mayor capacidad de diálogo y consenso en el logro del acuerdo entre las partes, para negociar las condiciones de trabajo bajo esquemas de flexibilización. Pues, se flexibiliza las jornadas de trabajo e incluso se deslocaliza el trabajo, diluyéndose el concepto de espacio de trabajo; se genera la necesidad de la polivalencia logrando que el trabajador desarrolle capacidades integrales, competencias técnicas y genéricas; Se flexibilizan las relaciones de poder, dando paso al trabajo en equipo y la horizontabilidad, achatando las estructuras y jerarquías; se adoptan los mecanismos de la calidad en la mejora de los procesos; y se incentiva en función de la contribución y eficiencia del trabajador.

Conclusiones

La flexibilización es considerada en la actualidad como el paradigma predominante en el mundo del trabajo. El mismo responde a las configuraciones que se generan a nivel externo e interno, en el mercado de trabajo – Estado y empresa. La flexibilización ha sido un mecanismo asociado al neoliberalismo como instrumento de ajuste y equilibrio del mercado de trabajo e incluso como la forma oculta de destruir el eje sobre el cual se construye el poder compensatorio de la sociedad en ocasión al trabajo. En el caso venezolano se observa un mercado más precarizado y altamente regulado por intermediación del Estado, a través de normas legales y mecanismo de empoderamiento distintos al sindicato tradicional. Ello tiende a desdibujar las relaciones laborales complejizando su razón de ser. En consecuencia, se observa que la flexibilización en el caso venezolano responde más al ámbito interno, a través de la incursión de formas de organización de la producción y trabajo tendientes a esquemas postfordistas y toyotista, donde se privilegia la calidad, participación, redes de trabajo, jornadas negociadas, comunicación horizontal, estructuras achatadas y trabajador polivalente.

Bibliografía

- Alonso, Oswaldo y otros (1991). *La flexibilización laboral en Venezuela ¿nuevo nombre o nueva realidad?* Caracas: ILDIS. Editorial Nueva Sociedad.
- Benavides, Luisa (2003). “La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales”. *Revista anuario del instituto de derecho comparado*. No. 26. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Barrios, Leticia y Ojeda, Ernesto (2006). *Transformaciones y crisis en el mundo del trabajo* Universidad de Carabobo, Venezuela: Clemente Editores, C.A.
- Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004), “La flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas”. *Cuaderno No. 22*. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Chile.
- De la Garza, Enrique (2000). “Flexibilidad del trabajo en América Latina”. En, De la Garza, E. (Ed) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Lucena, Héctor (2001). “Un marco explicativo de la flexibilización laboral y de sus aplicaciones en Venezuela”. Ponencia presentada en las III Jornadas de Actualización Laboral de la UCLA, Venezuela. [Documento en Línea] Disponible en <http://www.utal.org/movimiento/12.htm> [Mayo, 26, 2006]
- _____ (2007). *Relaciones laborales tienden a desdibujarse*. Venezuela: El Carabobeño. Agosto.
- Hernández, Oscar (1992). “Flexibilización y rigidez de la Ley Orgánica del Trabajo”. Ponencia presentada en XVII Jornadas “TM Domínguez Escovar” Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Jurídicos del Trabajo. Barquisimeto. Venezuela.
- _____ (2006). “Tendencias laborales tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina. En Kurczyn Patricia (Ed). *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

- Hoyos, Arturo (1987). “La flexibilidad del derecho laboral tradicional. Tendencias internacionales recientes”. *Revista Derecho Laboral*. No. 147. Montevideo.
- OIT (2006). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. “Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe”. Lima.