

LA FLEXIBILIDAD: NUEVO PARADIGMA DE LAS RELACIONES LABORALES

Luisa Benavides de Castañeda
Docente e Investigadora del
Instituto de Derecho Comparado de la
Facultad de Derecho de la
Universidad de Carabobo

RESUMEN

La dimensión y celeridad de las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo, pueden ser resumidas en una sola palabra: «flexibilización» ó «flexibilidad». En esencia, el concepto flexibilizador hace referencia a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo. En términos generales, la flexibilización laboral se manifiesta básicamente en dos formas: una externa, representada por la subcontratación, contratos por tiempo determinado o a medio tiempo, contratos a domicilio, lo que ha sido denominado en doctrina como empleo "atípico", sinónimo del término "precario" utilizado por la Organización Internacional del Trabajo, es decir, la llamada flexibilidad numérica o externalización; y la llamada flexibilización interna o funcional, producto de la aplicación de técnicas modernas de organización productiva y la introducción de nuevas tecnologías, la cual se apoya en la polivalencia o polifuncionalidad del trabajador, que deja de ser visto como una prolongación de la máquina, para ser considerado como un ser polivalente, multifuncional, con derecho a la información, estimulado para participar y decidir, y suficientemente capacitado y entrenado para agregar valor e incrementar la productividad.

Palabras claves: flexibilización laboral, desregulación, reestructuración productiva, globalización, relación laboral flexible.

ABSTRACT

The dimension and velocity of the transformations the world of work is experimenting may be summarized in one word: "Flexibility". In essence, the flexible concept refers to juridical mechanisms, reforms and strategies destined to reduce the rigidity on the labor legislation in order to allow the work factor to adapt easily to the needs and conveniences of the productive systems. In general terms. The labor flexibility expresses itself basically in two forms: one external, represented by the subcontract, contracts for a determined time or part time, contracts at home, which has been denominated in doctrine as atypical, synonym of the word precarious, used by the International Organization of Labor, that is, the so-called numerical flexibility or externalization and the so-called internal flexibility or functional, a product of the application of modern techniques of productive organization and the introduction of new technologies which are supported by the polyvalence or poly-functionality of the worker, who is no longer seen as a machine extension, and is considered as a polyvalent being, multifunctional with the right to information, encouraged to participate and decide and sufficiently able and trained to add value and increase productivity.

Key Words: Labor flexibility, deregulation, Productive Restructuring, globalization, flexible labor relation.

INTRODUCCIÓN

Hace aproximadamente tres décadas, las principales potencias económicas del mundo (entre ellas Japón, Alemania, y Estados Unidos), emprendieron el camino de la reestructuración profunda de sus plataformas industriales, respaldados por el indetenible progreso científico tecnológico y organizacional, e impulsados por el imperativo de la competitividad. Ciertamente, "la forma como ha venido evolucionando la organización del trabajo ofrece suficientes elementos para poder hablar de la crisis del taylor-fordismo, es decir, del conjunto de criterios y pautas desarrollados por Frederick Taylor y Henry Ford, que enmarcó la organización del trabajo y la producción a lo largo de buena parte de este siglo" (Iranzo, 1997:15)."

América Latina, agobiada por el grave peso de su deuda externa, se ha ido incorporando lenta pero progresivamente al proceso transformador, pues es a partir de la década de los 80's que los sistemas laborales de la mayoría de sus países comienzan a sufrir modificaciones a través de la desregulación o desrigidización de las normas, principios e instituciones integrantes del Derecho del Trabajo, no obstante que tal fenómeno ya se encontraba entre nosotros fundamentalmente manifestado en el crecimiento de la economía informal.

Por otra parte, la mayoría de las economías latinoamericanas se han visto forzadas a aceptar las recetas neoliberales impuestas por los organismos financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, y otros), a cambio del desembolso de nuevos préstamos. Una de las premisas fundamentales del neoliberalismo es la no intervención del Estado en los asuntos económicos y de la sociedad en general, a fin de permitir el libre juego de la oferta y de la demanda con un mínimo de restricciones, como medio de conquistar la supremacía de los mercados internacionales.

Esto ha generado por un lado, una crisis en la concepción tradicional de regulación y acumulación capitalista, y por el otro, la intensificación de un fenómeno que ciertamente no es nuevo en el escenario laboral, pero que se ha visto potenciado gracias a las variables económicas, que es precisamente, la flexibilidad laboral, expresión del nuevo paradigma productivo en el mundo del trabajo.

En esencia, el concepto flexibilizador hace referencia a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo. La premisa fundamental de la flexibilidad es que tanto la estructura organizacional tradicional, como el trabajador mismo, están experimentando una serie de cambios que los obligan a repensar sus estrategias y enfoques, para permitir un proceso de reajuste recíproco que apareja toda una nueva forma de expresión de los elementos tradicionales de la relación de trabajo.

1. Concepto de flexibilidad laboral

El análisis de todo fenómeno debe partir de su conceptualización, por lo que necesariamente, el tema de la flexibilidad debe iniciarse con una definición sobre la misma. Etimológicamente, el término flexibilidad alude a aquello que tiene calidad de flexible, y por flexible, entendemos aquello que se dobla fácilmente, que cede, que se acomoda sin dificultad.

Aún cuando en los primeros momentos fue tarea difícil elaborar una definición sobre flexibilidad, hoy nadie discute que la noción flexibilizadora se identifica con mecanismos jurídicos, reformas, y estrategias, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

Juan Raso Delgue (1993) expresa: "por flexibilización laboral entenderemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción" (p.120).

A juicio de Arturo Hoyos (1987), la flexibilización laboral consiste en:

"la posibilidad de la empresa 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 (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad" (p. 517).

Del análisis de los diversos conceptos presentados, se formula el siguiente: la flexibilización laboral consiste en un 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.

En efecto, y a fin de explicar la anterior definición, se puede afirmar que se trata de un conjunto de mecanismos cuyo objetivo es optimizar, es decir, permitir el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, al servicio de la producción.

Debe aclararse que la flexibilidad no es un fenómeno nuevo, sino que subyace y siempre ha estado presente en el mundo del trabajo, con tendencia a profundizarse cada vez más y a impactar de manera permanente la relación laboral presente y futura.

Se dice que permite la fácil adaptación de las relaciones laborales, porque, precisamente, este fenómeno surge debido a la necesidad de acomodar, de amoldar el factor trabajo a las variaciones de la producción, en un mercado cambiante y dinámico, para satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada.

Cuando se hace referencia a las relaciones laborales, se quiere aludir a aquellas que se establecen con ocasión del trabajo subordinado, entre patronos, trabajadores y Estado.

Estos recursos, alternativas o mecanismos siempre deberán estar enmarcados dentro del marco jurídico de la legislación del trabajo entendida en sentido amplio, como el conjunto de normas que regulan el hecho social trabajo, en el que figuran: la Constitución o Carta Fundamental, las leyes generales y especiales, los reglamentos, las normas provenientes de las negociaciones colectivas, del reglamento interno o del taller en la medida en que sea reconocido, y otras derivadas de los usos o costumbres industriales o profesionales, los instrumentos internacionales debidamente ratificados, tales como los convenios suscritos ante el órgano internacional por excelencia, la Organización Internacional del Trabajo, y aquéllos acuerdos y tratados suscritos con otros países en la materia laboral, que vistos como un todo coherente, conforman el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo. Esta es la vía más indicada para evitar y limitar los efectos

negativos que pudieran tener para el trabajador ciertas interpretaciones y aplicaciones de la flexibilidad.

2. Acepciones del término "Flexibilidad"

La flexibilidad es ciertamente un fenómeno complejo, que puede ser interpretado y aplicado de diversas formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, etc., pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral, que puede ser entendida -acepción acogida en el presente trabajo como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales, dentro de la concepción "ganar-ganar" para todos los actores involucrados, pero preservando y profundizando el disfrute de los derechos laborales fundamentales. Dentro de esta concepción, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa.

Pero también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación, interpretación desafortunada que significa un retroceso a etapas superadas en el ámbito laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por la masa trabajadora, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico y la subcontratación, con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, la ausencia de seguridad social, entre otras.

Al respecto, como bien lo expresa Arturo Hoyos (1987), la flexibilización del derecho laboral tradicional, como el dios romano Jano, tiene dos caras, una que mira hacia adelante, y otra que mira hacia atrás, lo que equivale a decir, una positiva y otra negativa. La parte positiva estaría representada en el hecho de que la flexibilidad permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

Sin embargo, la flexibilidad laboral tiene una segunda cara menos atractiva que la anterior, que implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual; lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido introducir -y cita a Otto Kahn Freund-, elementos de coordinación en una relación de subordinación. El resultado es que el derecho laboral resulta disminuido e inconvenientemente desviado hacia la esfera de la acumulación capitalista, más que hacia la justicia distributiva que históricamente ha sido su hábitat. Y finaliza: "La Ley debería poder distinguir entre aquéllos que desean mayor flexibilidad para cooperar y para crear empleos y aumentar la productividad, a diferencia de aquellos empleadores inescrupulosos que la utilizarán para fines inconfesables" (p. 22, 25).

En resumen, la flexibilidad puede entenderse de dos maneras:

-Como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológico, económico), en función de una nueva manera de concebir el hecho social trabajo; respetando su dimensión humana;

-Como un mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores.

3. Fuentes de la flexibilidad laboral

3.1 La Ley:

La mayoría de los países industrializados (Francia, España, Italia, Inglaterra, Alemania, Suecia, etc.) han modificado sus normas laborales con la finalidad de dar cabida a la flexibilización; de hecho, el debate en torno al tema nació en el continente europeo.

América Latina, en un contexto y con efectos muy diferentes a los de Europa, ha emprendido a partir de la década de los 80's, un proceso en cadena de reforma de las leyes laborales, a fin de adaptar sus normas a la avasallante ola flexibilizadora, bajo los argumentos de favorecer el empleo, la inversión y la competitividad internacional de las empresas, argumentos de peso considerable en este deprimido y endeudado continente. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, México y Paraguay, son algunos de los países cuyas legislaciones han dado cabida obligada a normas flexibilizadoras.

En nuestro país, la Ley Orgánica del Trabajo aprobada por el Congreso de la República en 1990, como dice el Prof. Oscar Hernández (1992) "...no fue concebida en los términos característicos con que el debate sobre la flexibilidad laboral se ha planteado en otras partes del mundo. Se trata de un instrumento jurídico que mantiene el espíritu tutelar de la Ley de 1936, en los términos que tradicionalmente han caracterizado al derecho laboral latinoamericano..." (p. 17). De suerte que texto legal laboral venezolano combina normas rígidas con normas flexibles, algunas tradicionales y otras nuevas, que a manera de ejemplo, se mencionan resumidamente, siguiendo al Prof. Hernández:

-Se atenúa el principio clásico de la irrenunciabilidad, con la inclusión de la transacción o conciliación bajo ciertas condiciones (artículo 3, Parágrafo Único).

-Se mantienen una serie de normas alternativas a la duración máxima de la jornada de trabajo, que permiten adecuarla a una serie de situaciones excepcionales, así como también a la particularidad del servicio prestado (artículos 189, 195, 200, 203, 207, 306, 308, 325, 362, 363).

-Se introduce por primera vez el salario hora, a fin de poder calcular el salario de la jornada part-time o a tiempo parcial (artículo 140).

-Se flexibiliza lo relativo a las vacaciones colectivas, al extender dicho beneficio a todos los trabajadores, hayan o no cumplido el tiempo exigido legalmente para su disfrute; permiten al trabajador, luego de cumplido el disfrute del lapso vacacional obligatorio, laborar los días adicionales a cambio de una remuneración correspondiente al salario respectivo (artículo 219).

-Se flexibilizan algunas disposiciones relativas a la convención colectiva, al permitir la modificación de las condiciones de trabajo vigentes, siempre que las nuevas condiciones en su conjunto sean más favorables, aún cuando se trate de normas de distinta naturaleza (artículo 512); igualmente, introduce la posibilidad de que el patrono proponga a los trabajadores modificaciones a las condiciones de trabajo ya convenidas cuando las circunstancias económicas lo exijan, previo el cumplimiento de una serie de requisitos (artículo 525) (Hernández, 1992).

En algunos casos, la acción legislativa del Estado tiene su origen en acuerdos negociados entre sindicatos, estado y empresarios, como ocurrió en Venezuela con la reforma del 19 de junio de 1997 de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue posible gracias a un tipo de negociación denominado "Acuerdo Tripartito", elaborado en el seno de un organismo reeditado, la Comisión Tripartita, conformada por el Ministerio del Trabajo, en representación del Gobierno, Fedecámaras, asociación cúpula de la clase empresarial y la Confederación de Trabajadores de

Venezuela (CTV), hasta ahora la organización que agrupa el mayor número de trabajadores. Dicha reforma, que paradójicamente combinó normas "rigidizantes" (como la ampliación del concepto de salario) con flexibilizadoras, tuvo como objetivo fundamental la modificación del sistema de recálculo o "retroactividad" del régimen de prestaciones sociales, y el abaratamiento del despido injustificado, mediante la reducción del importe de las indemnizaciones por dicho concepto, así como la modificación del sistema de Seguridad Social, lo que ha constituido -por sus alcances- una de las manifestaciones más significativas de flexibilización de la legislación laboral patria.

3.2 La Convención Colectiva:

La negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales del trabajador, y como tal, constituye una poderosa arma que necesita ser redimensionada en toda su potencialidad, a fin de que pueda ser convenientemente aprovechada, mediante la inclusión de nuevos contenidos, acuerdos con las nuevas realidades. Básicamente, los aspectos referidos a: estabilidad, ascensos, polivalencia, rotación, capacitación y recalcificación, derecho a la información y a la participación, nuevas tecnologías, nuevas formas de calcular el salario y demás beneficios, condiciones y medio ambiente de trabajo, derechos sindicales, etc., son, en esencia, los temas clave llamados a nutrir la agenda de la negociación colectiva en el ámbito de la flexibilidad.

3.3 La voluntad unilateral del empleador:

Ésta constituye una de las más significativas fuentes de la flexibilidad laboral, si tomamos en cuenta que el contrato de trabajo en la mayoría de los casos no es más que un contrato de adhesión que el más fuerte de la relación impone al más débil. Esta voluntad unilateral del empleador que se traduce en un relajamiento de la norma laboral en detrimento del trabajador, no sólo se manifiesta en el contrato de trabajo, sino también en el ejercicio del *ius variandi* como prerrogativa del patrono, quien detenta el poder de dirección sobre el trabajador.

Como lo expresa el Prof. Oscar Hernández Álvarez (1992) "la más importante manifestación de flexibilidad laboral en Venezuela está dada por el incumplimiento de hecho de las leyes y normas del trabajo" (p.17). Este tipo de flexibilidad y sus efectos nocivos sobre el trabajador se ve favorecida por las deficiencias que aquejan desde hace mucho tiempo tanto a la administración del trabajo como a los órganos judiciales, por lo que se hace un imperativo la aplicación de correctivos que garanticen la adecuada protección del trabajador en estos dos ámbitos.

3.4 La Doctrina:

La flexibilidad laboral es un tema multidisciplinario, en el cual convergen factores sociológicos, jurídicos, técnicos y económicos, y el cual cuenta con un nutrido y calificado grupo de expertos, profesores e investigadores pertenecientes a las universidades e instituciones más prestigiosas de los diversos países, quienes se han ocupado desde sus orígenes, y hoy más que nunca del tema de la flexibilización.

Al hacer referencia a la abundante literatura disponible, se hace imperativo recordar que ésta es de origen y carácter muy diverso, como diverso es el discurso y la práctica flexibilizadora. Al respecto, Enrique de la Garza Toledo (1999), formula tres distinciones:

a) El plano del discurso desde las cúpulas de diseño económico de los Estados, regido por la doctrina neoliberal, para el cual la flexibilización del mercado laboral es una condición de eficiencia, competitividad y tendencia al equilibrio. Su concepción del trabajo como factor de la producción es fundamentalmente como costo, con exclusión absoluta de otros aspectos tales como las relaciones sociales, el conflicto con sus alianzas y rupturas, las diferencias cualitativas en el desempeño, etc. Este discurso se caracteriza por la sobredimensión de lo económico, que busca despojar al trabajo de toda condición humana considerándolo como simple mercancía, cuando de manera simplista promueve la eliminación al máximo de las restricciones impuestas al mercado de trabajo, con la consecuente flexibilización de la oferta y la demanda, y la supresión de normas e instituciones protectoras del trabajador. Éste es básicamente, el enfoque de los órganos rectores de las finanzas internacionales: Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, así como de algunos gobiernos y de ciertos sectores de la dirigencia empresarial.

b) El otro plano del discurso se ubica en la nueva ola del management, es decir, la sistematización occidental de las experiencias japonesas con su respectiva crítica al taylorismo, con énfasis, no en el mercado de trabajo, sino en el proceso productivo, y cómo hacerlo más eficiente. Este discurso opera a nivel micro de la empresa y se apoya en las nuevas formas de organización y el cambio de las relaciones laborales, al introducir "tecnología blanda" basada en la cultura organizacional, la identidad con la empresa, el espíritu de grupo, el involucramiento y la participación. Como denominador común, esta corriente de pensamiento enfatiza la necesidad que tienen las organizaciones de insertarse en un proceso de aprendizaje continuo, es decir, "aprender a aprender", como imperativo ineludible en una sociedad basada en el conocimiento. En su obra "La Quinta Disciplina", que en el ámbito empresarial se ha convertido en un clásico de lectura obligatoria, Peter Senge (1998) resume los postulados básicos de esta doctrina gerencial, mediante la formulación de cinco disciplinas, que comentamos brevemente a continuación:

1. El dominio personal, que permite aclarar y profundizar la visión personal, y así desarrollar habilidades como la paciencia, la concentración y la objetividad, para el logro de las aspiraciones;
2. Los modelos mentales, que son imágenes profundamente arraigadas que influyen en nuestro modo de ver y comprender el mundo;
3. La visión compartida, que supone aptitudes para configurar "visiones de futuro" compartidas, que propicien un compromiso genuino;
4. El aprendizaje en equipo, cuya base es el diálogo y el pensamiento conjunto;
5. Y por último, la que el autor denomina "la quinta disciplina", es decir, la que integra y fusiona las demás en un cuerpo coherente de teoría y práctica: el pensamiento sistémico. Ésta es una disciplina que permite ver totalidades, y superar la complejidad de los procesos de cambio, mientras ingresamos en la era de la interdependencia. Un concepto básico del pensamiento sistémico es el "feed-back" o realimentación, como factor de equilibrio. Esa interdependencia o interrelación entre las demás disciplinas produce un efecto sinérgico por el cual el todo puede superar la suma de las partes. Al respecto, de la Garza Toledo nos dice que este es un discurso concentrado sobre todo en la gran empresa. Por otro lado, aún cuando existen cambios en la realidad, hay cierta distancia entre la teoría y las prácticas empresariales y las relaciones laborales.

c) Para concluir, de la Garza Toledo hace referencia al plano académico, el cual se ocupa de las teorías emergentes sobre el postfordismo, cuyo punto en común es proclamar el fin de la

producción en masa rígida y el advenimiento por diferentes vías (producción en masa flexible, especialización flexible, nuevas formas de organización del trabajo, etc.) de un nuevo modo de regulación, pero sin ignorar que ese mundo laboral flexible requiere de actores con capacidad de negociar en la vía hacia la creación, por consenso, de nuevas formas de regulación flexibles. Principalmente en América Latina, estas teorías trataron primeramente de cumplir el papel de marcos teóricos para la interpretación de la "Gran Transformación", en consonancia con la tradición y necesidad latinoamericana de disponer de grandes marcos explicativos. No obstante, cuando la investigación empírica arrojó como resultado anomalías y distorsiones, estas teorías han jugado más el papel de norma a seguir en el futuro, de utopías, ideas por las que hay que luchar, a pesar de la discordancia actual con la realidad. Es interesante la afirmación, de que en este contexto, el científico social en vez de jugar el rol de testigo que verifica los hechos, se convierte en una especie de profeta. Estas teorías, no obstante su distancia con la realidad, tiene el mérito de dar direccionalidad a los conceptos, a la par de convertirse en grandes guías para la acción.

3.5 La jurisprudencia:

El análisis e interpretación de las normas legales que hacen los tribunales a fin de dirimir los conflictos sometidos a su jurisdicción puede ser fuente de flexibilidad laboral cuando esa interpretación, generalmente sobre un punto oscuro de la ley, conduce a soluciones alejadas de la rigidez característica de las relaciones laborales.

Un ejemplo de ello fue la sentencia dictada en abril de 1983, en el juicio Bozo Finol-Elga de Venezuela, por prestaciones sociales, y en el cual la Corte Suprema de Justicia (actual Tribunal Supremo de Justicia), estableció que dichas prestaciones ingresaban anualmente en el patrimonio del trabajador, pero que su entrega no se efectuaba anualmente, sino al concluir la relación laboral, para evitar que el trabajador las dilapidara o malgastara. Esta interpretación constituyó una manifestación evidente de flexibilidad, al contradecir la costumbre imperante hasta ese momento, en el sentido de que las prestaciones se calculaban retroactivamente, es decir, sobre el último sueldo o salario devengado por el trabajador. Esta sentencia, fuertemente criticada por el sector trabajador, instó a una reforma legal que se convirtió en una de las conquistas laborales más importantes para la clase trabajadora venezolana, el llamado recálculo o retroactividad de las prestaciones sociales., eliminado posteriormente en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997.

3.6 Las normas internacionales:

La flexibilidad en el ámbito de las normas internacionales del trabajo es una práctica de vieja data. Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo consideró la posibilidad de dotar de cierta flexibilidad a sus convenios y recomendaciones.

En este sentido, la Constitución de la OIT establece en su artículo 19, ordinal 3°, el deber de la Conferencia de tener en cuenta, al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, las diferencias existentes entre los países en aspectos tales como el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares que hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo; al respecto, deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países (Válticos, 1977).

Desde 1946, la casi totalidad de los convenios adoptados contienen cláusulas de flexibilidad. La flexibilidad es un imperativo al momento de redactar las normas universales, toda vez que tienen como destinatarios a un gran número de países que varían en cuanto a su grado de desarrollo y sus sistemas jurídicos, pero sin que por ello se sacrifique su eficacia. Son básicamente dos los aspectos a tomar en cuenta al momento de elaborar las normas internacionales, y a los que debe dirigirse la flexibilización: el primero, referido al nivel de las normas de fondo, en razón de la diferencia entre las condiciones económicas y sociales de los diferentes países, y el segundo, relacionado con los métodos de su aplicación, debido principalmente a la variedad de procedimientos, técnicas y costumbres jurídicas existentes en cada país. A su vez, la modalidad de flexibilización a implementar estará condicionada por estos mismos criterios.

4. Formas que asume la flexibilidad laboral

Acerca de este punto, Osvaldo Alonso (1991) nos ofrece un resumen descriptivo las dos categorías o tipos de flexibilidad en el trabajo (ver cuadro No 1).

Por una parte, el autor hace referencia a la llamada flexibilidad interna o funcional, identificada básicamente con las nuevas formas de gestión técnica-organizativas en auge, y cuyo fundamento es el desarrollo de habilidades en los trabajadores, identificadas con las denominaciones de polivalencia, multifuncionalidad o multihabilidades, y que permite facilitar la rotación interna, es decir, el desempeño de los trabajadores en diferentes funciones del proceso productivo, en aras de la óptima utilización de la maquinaria y equipo. Las ventajas de este tipo de flexibilización son evidentes e inmediatas para la organización de la producción: por un lado, es posible variar las calificaciones a fin de dar respuesta a los cambios en la carga y ritmo de trabajo, o del recurso tecnológico, y por el otro, facilita la integración de tareas, alternativa o conjuntamente, tanto en el plano horizontal, es decir, entre funciones de igual nivel de calificación, por ejemplo, dentro del personal de mantenimiento y operación, como en el plano vertical, reuniendo funciones de distinto grado de calificación, tales como el control de calidad, preparación y operación de la máquina, y mantenimiento o programación.

Este tipo de flexibilidad es propia de aquellas ramas industriales cuyas exigencias tecnológicas obligan a la mejora continua de las calificaciones, que por lo general son específicas de la empresa, lo que dificulta la existencia de mano de obra calificada en el mercado, situación que ha obligado a la gerencia a promover la polivalencia, mediante el entrenamiento y capacitación constantes, que le permita disponer de trabajadores "polivalentes". El sindicato es pieza clave en la implementación exitosa de esta modalidad de flexibilización, no solo para permitir el avance exitoso del proceso, sino también para su incorporación en la convención colectiva.

Por otra parte, está la llamada flexibilidad externa, en la que se distinguen a su vez, dos subtipos: el primero, la flexibilidad numérica; basada en la ausencia de estabilidad de la relación laboral, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada, es decir, empleos casuales y de horarios flexibles, cuyo fin es adaptar el factor trabajo a las variaciones de la demanda; y el segundo, el distanciamiento, que consiste en la subcontratación de determinados segmentos del proceso productivo, para permitir a la empresa concentrar sus recursos en áreas de ventajas comparativas.

Estos tipos o categorías de flexibilidad pueden llevar aparejadas la flexibilización de los sistemas de remuneración, tales como el pago por conocimientos, por calificación, por productividad, etc., en lugar de los esquemas rígidos de tabuladores basados en el tipo de cargo y la antigüedad, con

el objetivo de estimular la adquisición de calificaciones y remunerar la calificación y rendimiento individual sin elevar demasiado la cuota salarial total.

Cuadro N° 1
Características de la flexibilidad

Tipo de flexibilidad	Carácter de la relación contractual	Condiciones facilitadoras
Interna	Permanente	Calificaciones altas y específicas al proceso
Numérica	Precaria y temporal	Calificaciones bajas y / o Generales Baja dinámica tecnológica de la rama
Distanciamiento	Sin relación de dependencia	Red confiable de subcontratación Estrategia de especialización temporal

Fuente: Osvaldo Alonso, 1991:150.

En cuanto al criterio a seguir para implementar uno u otro tipo de flexibilidad, debe señalarse que dependerá de una serie de factores condicionantes tales como el tipo de proceso productivo, la dinámica tecnológica de la rama de actividad, las calificaciones necesarias y la propia estrategia gerencial, junto a la acción sindical. De acuerdo con esto, encontramos que la subcontratación obviamente dependerá de la existencia de una red confiable y segura de subcontratistas a disposición del empresario, que le permitan producir en términos de calidad, y tiempo requeridos, en tanto que la flexibilidad numérica sólo podrá implementarse en sectores productivos que no requieran niveles apreciables de calificación, a los que en nada afecte la temporalidad en la contratación. Esta mano de obra no calificada, sin embargo, plantea un problema en el sentido de que la empresa se verá limitada en cuanto a las posibilidades de integrar tareas, debido precisamente a la inconveniencia de invertir en la calificación de mano de obra inestable, situación que afecta directamente a dichos trabajadores, y al movimiento sindical, cuyas organizaciones corren el riesgo de debilitarse debido a la disminución del número de afiliados.

Por último, debe señalarse, que los diferentes tipos de flexibilidad no son excluyentes uno del otro, toda vez que pueden darse de manera independiente, o coexistir en una misma empresa, en la que podemos encontrar una plantilla fija de trabajadores entre los cuales se implemente la flexibilidad funcional, junto con otro grupo al cual se aplique el distanciamiento y la flexibilidad numérica (Alonso, 1991).

Sobre este mismo punto, Mireya Rodríguez (1994), señala: "la estrategia de flexibilidad del trabajo a adoptarse dentro de la empresa depende de un conjunto de variables tales como: el

grado de incertidumbre económica, la estabilidad política, el clima social, la legislación laboral, así como la legitimidad de la representación obrero-patronal" (p. 76). A continuación, la autora presenta una clasificación cuyo contenido es similar a la anterior, pero mucho más detallada. Nos presenta cinco vías identificadas a nivel mundial para lograr la flexibilidad básica requerida por la empresa, las cuales presentamos resumidamente:

a.- La flexibilidad cuantitativa externa:

Se orienta a la fluctuación del personal de la empresa, de acuerdo con la demanda productiva. Para ello empleador solicitará las reformas necesarias a la legislación laboral, que le permita amplia libertad en materia de despido, y la adecuación de la convención colectiva a la contratación temporal. (Ej.: contratos temporales, por proyectos, extensión de períodos de prueba, trabajo con agencias temporales de empleo, trabajo compartido, etc.).

b.- La flexibilidad horaria o cualitativa interna:

Esta vía recurre a ajustes en la duración efectiva del tiempo de trabajo, mediante mecanismos tales como: variaciones individuales, colectivas o estacionales, uso del tiempo parcial o trabajo intermitente, horas extras, etc.

c.- La flexibilidad funcional:

Consiste en la optimización del recurso humano, mediante su asignación en tareas diferentes de acuerdo con los requerimientos del proceso productivo, la cual se hace posible gracias a la polivalencia del personal y de los equipos. Esta modalidad incluye los préstamos de personal a nivel interno de la empresa o entre empresas de la misma rama industrial. El éxito de esta forma de flexibilidad hace imperativo un esfuerzo especial en materia de formación inicial y permanente, así como en la flexibilización de las formas organizativas y de gestión. Es común encontrarla asociada a fórmulas también flexibles en materia de remuneraciones, como una forma de reflejar los resultados de la gestión productiva en los salarios.

d.- La externalización:

Consiste en sustituir la rigidez del contrato de trabajo, mediante diversos mecanismos cuya función es trasladar el vínculo laboral con el trabajador a otra empresa o patrono, tales como la figura del proveedor o la sociedad de trabajo temporal que emplea las personas necesarias a la producción, los contratos mercantiles entre el trabajador independiente y su antiguo empleador, con una doble finalidad: por un lado, liberarse del riesgo representado en las variaciones del mercado, y por el otro, evitar el costo que significa las indemnizaciones y prestaciones que deben pagarse al trabajador con ocasión de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

e.- La flexibilidad salarial:

Más que flexibilidad, esta modalidad es vista por las empresas como un elemento motivador. Básicamente, se expresa como vinculación del salario al desempeño, que se expresa en diversas formas, tales como

- Salario compensado por un correctivo ligado a la cantidad producida por el trabajador.
- Igual principio, pero a nivel del equipo de trabajo o del taller.
- Primas o bonos ligados a los resultados obtenidos.
- Prima de fin de año.
- Participación en los beneficios y acciones de la compañía.

Finalmente, la autora nos dice que estas modalidades se combinarán de acuerdo con las características particulares de cada país, y su resultado dependerá de la historia y comportamiento de las relaciones obrero-patronales, de sus estructuras de representación, y del grado de conocimiento de las partes, acerca de la magnitud y complejidad de los cambios en curso (Rodríguez, 1994).

5. ¿Por qué flexibilizar? Variables que favorecen el proceso flexibilizador:

Son diversos y complejos los factores que han propiciado la aparición e intensificación del proceso flexibilizador. Entre ellas, mencionaremos:

5.1 Crisis económica y neoliberalismo:

Al analizar las causas del fenómeno flexibilizador, debemos afirmar con Luis Aparicio Valdéz (1996) que "el Derecho del Trabajo es cada vez más indisoluble de la evolución económica" (p. 1, 2). El aspecto laboral tiene una clara influencia de la doctrina liberal, conforme a la cual, las dimensiones del empleo y los salarios deben ser fijados por el libre juego del mercado, y por lo tanto, la normatividad debe eliminar todas las formas de intervención que impiden dicho juego.

Como bien lo ha explicado Geraldo Von Potobsky (1995) "el pensamiento neoliberal apoya fuertemente la desregulación, la flexibilización, e incluso la eliminación de gran parte de las normas laborales, por estimar que traban el necesario ajuste, la competitividad y el crecimiento, premisas para el desarrollo de la economía y la elevación del nivel de vida" (p. 9).

En el contexto latinoamericano, los gobiernos regionales, agobiados por el peso de la deuda externa, inflación y estancamiento económico, aunado al daño irreversible sufrido por la región durante la "década pérdida" de los ochenta, se han visto obligados a sustituir su esquema político económico paternalista y proteccionista por las "recetas neoliberales" (liberación de precios, liberación de tasas de interés, devaluación, eliminación de subsidios a los programas sociales, privatización, reestructuración o reconversión industrial, etc.) impuestas por los entes financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial) como requisito indispensable para "refinanciar" la ominosa deuda y proporcionar nueva ayuda económica. Según la doctrina neoliberal, la legislación laboral, caracterizada por normas rígidas de obligatorio cumplimiento, ha sido señalada como responsable de generar desempleo e informalidad, de modo que exige su flexibilización, bajo el argumento de favorecer el empleo.

En este orden, el Banco Mundial (1995) elaboró un documento denominado "Reformas Laborales y Económicas en América Latina y el Caribe.

Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995: Perspectivas Regionales", en el cual, después de un recuento de las causas que han contribuido al empobrecimiento y dificultades económicas de los países objeto de estudio, recomienda la implementación de una serie de modificaciones tanto en el área laboral como financiera, a fin de superar las graves consecuencias del fracaso regional. El Informe critica las leyes de protección y seguridad en el empleo, y cita como ejemplo, las

elevadas indemnizaciones por despido injustificado, las estrictas limitaciones a la contratación temporal, la relación directa entre las indemnizaciones por despido y por antigüedad, o lo que es lo mismo, el derecho a las prestaciones sociales. Igualmente, se sugiere la sustitución del sistema tradicional de contribución solidaria por el de ahorro individual en fondos de pensiones administrados por capital privado (BM, 1995).

Es evidente que este tipo de flexibilización acarrea consecuencias nefastas para la clase trabajadora, nugatorias de los principios y conquistas más importantes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que tanto los gobiernos como los sindicatos deben establecer estrictas limitaciones, a fin de preservar las garantías del hecho social trabajo como derecho fundamental de la persona humana.

5.2 Nuevas tecnologías.

El ritmo y la naturaleza de los cambios tecnológicos, sobre todo en las telecomunicaciones, la microelectrónica, la biología y la ingeniería genética, inciden por una parte, sobre la estructura y volumen del empleo, y por la otra, posibilitan nuevas formas de prestación de servicios, como el teletrabajo, o trabajo a distancia. Junto con la lucha por el dominio de los mercados y la racionalización de los costos de producción, la introducción de nuevas tecnologías forma parte de la estrategia para la supervivencia empresarial.

El sistema tradicional de producción en masa denominado "taylorfordismo" ha demostrado su ineficiencia para responder a los requerimientos surgidos con los avances tecnológicos.

"La industria moderna requiere -y el equipamiento tecnológico a su alcance lo permite- una gran flexibilidad para adaptarse a los constantes cambios en planes y procesos de producción que son necesarios para atender eficazmente a las nuevas realidades. En estas circunstancias, se imponen nuevos modelos de organización del trabajo destinados a optimizar el rendimiento de las nuevas tecnologías "(Hernández, 1990: p.246).

Cuando hablamos de nuevas tecnologías, aludimos tanto a las máquinas, como a las teorías organizativas de gestión de la producción y de recursos humanos. Entre éstas últimas nos referimos, entre otras, a la polivalencia, la rotación, el trabajo en equipos, entrenamientos y recalificación, prácticas que suelen acompañar la reestructuración productiva.

5.3 Globalización de la economía y reestructuración productiva:

La globalización o, como se le denomina más recientemente, la mundialización de la economía, es un fenómeno que se evidencia en el aumento del comercio mundial de bienes y servicios, los movimientos internacionales de capitales con inclusión de las inversiones extranjeras, la interconexión de los mercados financieros y el incremento de la parte que corresponde a las empresas multinacionales en el conjunto de la actividad económica, todo ello favorecido por los progresos de la informática y de las telecomunicaciones. La globalización es a su vez causa de otros fenómenos, como la agudización de la competencia, la apertura económica y la diversificación de la demanda mundial que da lugar a cambios de estilo del producto con frecuencia y celeridad, lo que obliga a la empresa a estar preparada para reaccionar adecuadamente a las fluctuaciones de los mercados, y a los giros imprevistos que por obra de las variables económicas experimenta el ambiente financiero, caracterizado por la incertidumbre y lucha feroz por el dominio de los mercados internacionales. La respuesta a tales exigencias es la

reestructuración productiva, término sinónimo de reconversión o modernización industrial, lo que se ha denominado como "el nuevo paradigma productivo", y que entendemos como:

Un conjunto de transformaciones que buscan mejorar los niveles de calidad y productividad, basadas en modificaciones en la organización de la producción y del trabajo, así como en la tecnología. Las transformaciones en la organización de la producción alteran políticas y métodos de manufactura; en tanto las transformaciones en la organización del trabajo, alteran la forma de gestionar los recursos humanos y las relaciones laborales (Lucena, 1996b: p. 29).

La reconversión industrial tiene como premisa básica el agotamiento del modelo de acumulación taylor-fordista, basado en la teoría de la Organización Científica del Trabajo, caracterizada por la rigidez normativa y la división estricta de tareas, lo que obliga a las empresas a buscar nuevas formas de organizar el trabajo y la producción. A esta necesidad responde la producción flexible, entendida como la capacidad de variar el proceso de fabricación, volumen y diseño del producto a la velocidad requerida y al mínimo costo, con apoyo de tres elementos: una tecnología flexible, una organización flexible y con capacidad de adaptación constante, y una mano de obra polivalente y multicalificada, que pueda destinarse a la rotación interna, dentro y fuera de su grupo, o externamente, mediante la subcontratación o el empleo temporal.

Bajo este esquema, la flexibilización, entendida como sinónimo de adaptación, permite adecuar el ritmo y volumen de la producción a las dinámicas y cambiantes realidades económicas.

6. Características de la relación laboral flexible:

A continuación, presentamos un resumen de las principales características de la relación laboral flexible (Ver Cuadro N° 2) correspondientes a la organización flexible del proceso productivo (Bridges, 1994).

6.1 La desaparición de los manuales de descripción de cargos y tabuladores y el surgimiento de la polivalencia:

Esto significa la eliminación de uno de los principales aportes del «taylorfordismo», el cual se reduce a su mínima expresión, lo que trae a su vez una drástica reducción de las categorías de trabajadores; de allí que los criterios de selección del personal adquieran una importancia extrema: se debe encontrar a la persona «adecuada», adecuación que se expresa fundamentalmente en la capacidad que dicho trabajador demuestre para funcionar sin necesidad de un sistema guía de descripción de sus labores.

La creatividad y la disposición para aprender son elementos a considerar a la hora de incorporar personal a la empresa. Esto exige una mano de obra polivalente, capaz de movilizarse o rotar entre diferentes cargos de manera horizontal o vertical según las necesidades del proceso productivo.

La multihabilidad o polivalencia hace referencia a la flexibilidad entre un puesto y otro y la flexibilidad dentro de las tareas que incluye el puesto. Esta última es la que permite un mayor aseguramiento de la calidad, de modo que se aplica preferentemente.

6.2 Organización "plana" u horizontal:

Es decir, las jerarquías desaparecen, la organización se horizontaliza y «aplana», las categorías de trabajadores se reducen al mínimo. La mentalidad del trabajador también sufre una importante transformación, por lo que va a requerir entonces de una estructura organizacional mucho más flexible que le permita acometer sus tareas desde una nueva perspectiva.

6.3 Participación en las decisiones y acceso a la información:

La desaparición de la estructura jerárquica apareja nuevas actitudes, pues los trabajadores son estimulados a tomar el tipo de decisiones operativas hasta ese momento reservadas a los gerentes, por lo que el facilitador deberá suministrar a los trabajadores acceso directo a la información sobre aspectos claves del proceso productivo, que antes sólo era conocida única y exclusivamente por los elementos de dirección y decisión. Es necesario que los trabajadores entiendan las razones y motivaciones de la estrategia de la organización, sus puntos débiles, sus problemas y la viabilidad de sus programas, así como una visión más clara de los valores y la visión corporativa, en comparación con el antiguo trabajador, lo que será dependerá en gran medida de la información disponible.

6.4 Compromiso con la calidad:

El trabajador del sistema flexible debe estar profundamente comprometido con el resultado del proceso productivo. Ya no sólo se contenta con hacer su trabajo, sino con hacerlo bien. El concepto de calidad total replantea el trabajo humano en términos de excelencia, mediante una visión holística del proceso, en virtud del cual el hombre, pensante, creativo y consciente de su rol, agrega valor al producto foral.

6.5 Nuevas políticas salariales:

La desaparición del tabulador obliga a la adopción de nuevas políticas en materia salarial, cuya base de cálculo no será únicamente el cargo desempeñado, sino también otros conceptos como el entrenamiento, la productividad, el conocimiento, etc. Bajo este esquema, es evidente que la organización de corte vertical, caracterizada por una fuerte tendencia al mantenimiento del statu quo, basada en el sistema de ascensos por antigüedad, se vuelve inoperante e imposible de mantener.

6.6 El trabajo en equipos:

La nueva concepción sistémica de la empresa, le da al trabajo una connotación integral que favorece la asociación de los trabajadores en el taller, que en el modelo taylorista laboraban bajo un fuerte individualismo, contrario al trabajo grupal. El trabajo en equipos favorece la participación y la evaluación de los resultados de la producción en términos de volumen y calidad, promueve la personalización de las relaciones, la integración de tareas, la identificación e internalización de las metas empresariales en términos de compromiso, la responsabilidad compartida y la colaboración entre los trabajadores.

Se afirma que bajo este nuevo esquema, la gerencia tradicional está próxima a su fin, aunque subsistirán los gerentes de proceso y los líderes de grupo. Los primeros tendrán como papel principal ser facilitadores o coordinadores de los equipos. Sus destrezas deberán orientarse a la medición del rendimiento y diseño de trabajo. Los segundos tendrán como función suministrar apoyo técnico e información estratégica al trabajador sobre aspectos claves de su trabajo. Es evidente que la labor gerencial se modifica sustancialmente bajo este esquema, pues aún cuando exista un líder del grupo, el éxito de su gestión depende de su rol efectivo de facilitador y de su contribución como un miembro más de los equipos de trabajo.

6.7 El trabajo por proyectos:

En realidad, la agrupación por proyectos no es una forma novedosa de organización del trabajo, pero últimamente se ha actualizado por tratarse de un patrón sencillo que permite a la empresa una mayor libertad a la hora de adaptarse a las cambiantes exigencias del mercado.

Al trabajador no se le contrata para que realice una tarea determinada, más bien se le asigna a un proyecto. Muy probablemente, y conforme se avanza, el proyecto va cambiando y con ello, las responsabilidades y tareas del contratado. Esta circunstancia exige al trabajador centrar todos sus esfuerzos individuales y recursos colectivos en el trabajo que debe hacerse, cambiando también a medida que éste cambia. Simultáneamente, el trabajador es asignado a otro proyecto, antes de que termine el primero. En definitiva, se trata de un «paquete» de capacidades, conocimientos y habilidades que el trabajador ofrece a la organización, y que tiene usos diferentes según las diversas situaciones y proyectos, que a su vez exigen un reagrupamiento permanente.

Cuadro N° 2

Organización tradicional	Nueva organización
habilidades únicas	habilidades múltiples
un hombre, una tarea	concentración de tareas de diferente naturaleza
trabajo de ejecución manual	trabajo de control y mantenimiento
asignación fija del puesto y de las cargas de trabajo	asignación flexible de tareas y cargas de trabajo
fuerte división del trabajo	trabajo en equipo
métodos rígidos de trabajo	estándares no restrictivos
escasa autonomía	capacidad para tomar decisiones
poco entrenamiento	entrenamiento permanente
estricto control supervisorio	autorregulación
pago por puesto de trabajo	pago por escala de clasificación
incentivo individual	incentivo colectivo
relación individualizada con la gerencia	participación en grupos
poca o nula motivación	alta motivación
poca identificación con la empresa	alta integración

Fuente: Iranzo, 1990:69 citado por "Relaciones Laborales al Desnudo". Pág. 26

6.8 Modificación del concepto de subordinación:

Consecuencia directa de que el trabajador administra su tiempo y la forma de compartir su trabajo en «piezas» con otros trabajadores, desaparece igualmente el concepto rígido de jornada laboral de un número determinado de horas, por lo que el concepto de subordinación jurídica, y los accesorios a éste, como la tutela física del trabajador sujeto a la vigilancia en la esfera de acción del patrono, sufren importantes modificaciones. Las innovaciones tecnológicas contribuyen igualmente a dicha modificación, pues las bases de datos y las redes de computación hacen posible el trabajo fuera de la empresa, deslocalizado o a distancia. Esto permite que el trabajador, en su domicilio, a kilómetros de distancia de su oficina, con una comunicación constante mediante un terminal computarizado participe de la toma de decisiones, así como de

otros aspectos relacionados con sus labores. Esta sofisticación de los sistemas de computación forma parte de la infraestructura organizacional emergente.

6.9 Énfasis en la capacitación y el entrenamiento:

La calificación y recalificación de la mano de obra son determinantes en este nuevo esquema de producción flexible, por lo que se dan a los trabajadores grandes oportunidades de capacitación tanto en lo que se refiere a los aspectos técnicos del proceso productivo, así como para lograr el entendimiento de los negocios y de temas financieros que estaba reservado únicamente a los propietarios y ejecutivos.

CONCLUSIONES

La flexibilidad consiste en un conjunto mecanismos jurídicos destinados a permitir la optimización y adaptación de los factores de la producción, el trabajo entre ellos, a las variaciones de la economía; que puede ser entendida y aplicada positiva o negativamente y que se manifiesta básicamente en dos formas: la flexibilidad interna y la flexibilidad externa, y cuyas fuentes son: la ley, la convención colectiva, y la voluntad unilateral del empleador, la doctrina, la jurisprudencia, y las normas internacionales.

Son diversas y muy complejas las variables que han propiciado la aparición e intensificación del proceso flexibilizador, entre las que figuran, la crisis económica, el neoliberalismo, las nuevas tecnologías, la globalización o mundialización de la economía, la reestructuración productiva y la competitividad.

La flexibilidad interna abre espacios para la coincidencia de intereses entre el patrono, los trabajadores y sus organizaciones, por lo que se presenta como la más conveniente para el trabajador, en tanto que la flexibilidad externa se manifiesta mediante formas atípicas o precarias de contratación, que a su vez conducen a: reducción de puestos de trabajo, subcontratación, inestabilidad, ausencia de calificación, y eliminación o alteración de derechos fundamentales como la estabilidad, la seguridad social, la negociación colectiva, entre otros.

La relación laboral flexible se caracteriza por la progresiva eliminación del modelo taylorfordista, la transformación de las estructuras empresariales, el acceso a la información y a la participación, el compromiso con la calidad, nuevas formas de remuneración, el trabajo en equipos y por proyectos, nuevas formas de entender la subordinación jurídica, y la polivalencia, la capacitación y el entrenamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, Osvaldo Miguel y otros (1991). *La Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo Nombre o Nueva Realidad?* ILDIS. Editorial Nueva Sociedad. Caracas.

APARICIO V., Luis (1996). "La Reforma Laboral en América Latina". Lima.

Banco Mundial (1995). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995: Perspectivas Regionales. Reformas Laborales y Económicas en América Latina y el Caribe*". Washington.

BRIDGES, William (1994): "El fin del empleo" en *Revista Summit*, Blackstone C.A. Año 1, N° 10. Caracas.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (1999) "Flexibilidad del trabajo, discurso y construcción social" en *Trabajo y empresa: entre dos siglos*. Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

HERNANDEZ, Oscar (1992) "Flexibilización y Rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo" ponencia en XVII Jornadas "TM. Domínguez Escovar" Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. Barquisimeto.

HOYOS, Arturo (1987) "La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. Tendencias internacionales recientes". Revista Derecho Laboral, Montevideo. N° 147, Pág. 517.

IRANZO, Consuelo (coord.) (1997): "Obreros, calificación y competitividad" en Relaciones Laborales al Desnudo. (Catálogo de equivocaciones en la competitividad venezolana). CENDES y CENAC, Caracas.

LUCENA, Héctor (1996b): "La Reestructuración y las Relaciones de Trabajo en Venezuela". Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva. Héctor Lucena, Editor. Valencia.

RASO DELGUE, Juan (1993). Flexibilización: ¿Desregulación o Adaptación del Derecho del Trabajo? Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 87, Universidad Central de Venezuela. Caracas.

RODRÍGUEZ, Mireya (1994). Trabajo y modernidad. Editorial Panapo. Caracas.

SENGE, Peter (1998): La Quinta Disciplina. Ediciones Juan Granica, S.A. Barcelona.

VALTICOS, Nicolás (1977): Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid.

VON POTOBSKY, Geraldo (1995) "La nonnatividad laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía". Revista RELASUR OIT Montevideo.

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República N° 36.860 del 30 de diciembre de 1.999.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial N° 5.152 extraordinario del 19 de junio de 1997. Colección Jurídica Básica LEC N° 1. LEC Editores, C.A. Caracas, 1997.