

Efectos de las estrategias de modernización empresarial en el marco de la globalización

Katuska, López

Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo
katty_lopezp@hotmail.com

Rosaura, Ochoa

Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo
ochoaromero@gmail.com

Recibido: 23/04/2016

Aceptado: 11/10/2016

Efectos de las estrategias de modernización empresarial en el marco de la globalización

Resumen

La globalización ha generado una serie de transformaciones en el ámbito de la organización del trabajo, su impacto a nivel de las relaciones laborales ha sido el detrimento de los derechos de los trabajadores. Este fenómeno ha conllevado a que el sector empresarial utilice una serie de estrategias de modernización con la finalidad de acrecentar el nivel de competitividad y adaptabilidad a los imperativos de la revolución económica. Dentro de este contexto, la flexibilización como estrategia de modernización empresarial, ha desplegado una serie de consecuencias nefastas a nivel de los derechos de los trabajadores ya que solo persigue el mantenimiento del capital frente al impacto de la revolución económica, llevando a los trabajadores a la precariedad laboral, ya que la temporalidad, la insuficiencia salarial, trabajar jornadas por periodos superiores a los establecidos legalmente, son los elementos que se manifiestan dentro de la relación laboral, situación que se traduce en la evasión de los derechos laborales y sociales por la desprotección de la clase trabajadora, permitiendo esta estrategia a las empresas el relajamiento de los derechos de los trabajadores en la prestación de sus servicios, porque la contratación en precario, acarrea desregulación e individualización de las relaciones laborales.

Palabras Clave: globalización, flexibilización, precarización, relaciones laborales.

Effects of modernization business strategies in the context of globalization

Abstract

Globalization has generated a series of transformations in the field of work organization, its impact at the level of industrial relations has been the detriment of the rights of workers. This phenomenon has led to the business sector uses a number of strategies to modernize in order to enhance the competitiveness and adaptability to the imperatives of economic revolution. Within this context, flexibility and enterprise modernization strategy, has deployed a number of negative consequences at the level of workers' rights as it only aims to preserve capital from the impact of the economic revolution, leading workers to job insecurity as temporality, insufficient salary, working days for periods longer than those legally established, are the elements that appear within the employment relationship, a situation that results in the avoidance of labor and social rights by deprotection of the working class, this strategy allows companies the flexibility of the rights of workers in the provision of its services because the poor recruitment, truck deregulation and individualization of labor relations.

Keywords: globalization, flexibilization, precarity, labor relations.

Introducción

La globalización es un proceso que se ha venido desarrollando en los últimos años incrementando la capacidad de expansión e interrelación entre países, reduciendo las barreras comerciales que permiten ampliar el desarrollo tecnológico, de información y comunicación generando esta situación cambios en las organizaciones que se traducen en la implementación de nuevas estrategias y en la reorientación de la organización del trabajo de acuerdo a las exigencias de la economía global.

Este proceso económico social es quizá el más trascendente en el desarrollo económico de los noventa su acción ha transformado la vida del hombre radicalmente en sus relaciones interpersonales y muy particularmente en el ámbito laboral, donde de manera creciente existe una resistencia por parte de los trabajadores al cambio impuesto por la globalización, que en diferentes circunstancias y países ha significado un retroceso en sus condiciones de vida

En este sentido, las transformaciones en la organización del trabajo producto de la globalización implican desafíos para las empresas como incrementar la capacidad de readaptación de la gestión, generando que las actividades productivas se subordinen de tal manera que los procesos se desarticulen para lograr sistemas flexibles y ligeros que se adecúen a los imperativos globales. Sin embargo, el sector empresarial no ha considerado las repercusiones sociales de esta situación en las relaciones laborales, ocasionando tensiones ya que aspectos de relevancia para los trabajadores como la estabilidad y los beneficios socio-económicos se han visto mermados por las estrategias modernizadoras implementadas por las empresas y esto incide en el incremento de la precariedad laboral.

La precariedad laboral ha sido tradicionalmente estudiada en el contexto de la temporalidad, insuficiencia salarial y la ausencia de adecuadas condiciones de trabajo y los empleos que no aseguran algunos de estos aspectos se identifican como empleos precarios. En ese sentido, es evidente que el fenómeno de la globalización resulta muy ventajoso para las empresas y por el contrario pernicioso para los trabajadores y es pernicioso para los trabajadores

porque lejos de mejorar los derechos laborales lo que está ocurriendo es que, se están deteriorando de forma alarmante por cuanto las empresas tienen como enfoque principal la competitividad y por el contrario la desmejora de los derechos de los trabajadores.

Interrogantes

¿Cómo ha impactado la globalización sobre la precarización de las relaciones laborales?

¿Qué establecen los criterios doctrinarios en materia de globalización y precarización laboral?

¿Cuáles factores permiten reconocer la precarización laboral?

¿Cuáles son las estrategias de modernización implementadas por las empresas para hacer frente a la globalización?

La globalización. Generalidades

Ahondando, sobre cómo entender este fenómeno de amplias repercusiones económicas, políticas, sociales y culturales, es válido y oportuno considerar la posición de Zamagni (1998), al señalar que:

Es un hecho económico en donde “la riqueza sin naciones” y las “naciones sin riqueza”, como se ha dicho exige que modifiquemos y actualicemos nuestros esquemas conceptuales. No es difícil darse cuenta: la economía global en un sentido diferente al de la política, por consiguiente, se debilitan los vínculos estables entre Estado, territorio, población y riqueza de las naciones. (p. 294)

Según Mittelman (1997: 07) “la globalización es un fenómeno mundial, una fusión de procesos transnacionales y de estructuras domésticas que permiten a la economía, a la cultura y a la ideología, que un país penetre en el otro”

Asimismo, Caselli (1998) enuncia lo siguiente:

La globalización expresa una situación radicalmente nueva respecto al pasado reciente, pero a la vez, profundamente contradictoria, en la cual

los diferentes aspectos económicos, productivos, sociales y culturales pueden entrar en interacción y en comunicación a escala mundial y, gracias a la difusión de los conocimientos, la tecnología y la información se convierten en partes interconectadas a un sistema más amplio. (p. 277)

La globalización orientada por el neoliberalismo, es una nueva visión del capital en la búsqueda de una mayor expansión y posicionamiento de la inversión extranjera en el mercado mundial. En torno a este planteamiento (Chinas, 2002) señala que el neoliberalismo se transforma en un instrumento ideológico al servicio del capital transnacional con el cual se orienta el proceso de globalización para su beneficio.

Conforme a lo señalado, se puede afirmar que las políticas neoliberales al responder a los intereses del capital lesionan la calidad de vida de muchas sociedades, propiciando la inequidad, dejando sin posibilidades a los países de América Latina de estructurar estrategias para la recuperación económica y social basado en sus condiciones endógenas.

Por otro lado, dadas las consideraciones precedentes, la globalización es un proceso que lleva implícito mecanismos de redistribución de las fuerzas y de los medios de trabajo a merced de los grandes intereses. En este sentido, incluye la expansión de procedimientos, leyes, modelos de producción, comercio, industria y finanzas en general. Este proceso fundamentalmente económico, persigue la creciente integración de las economías nacionales en una única economía de mercado mundial, que hace que la política económica nacional de cada país pierda importancia, ya que los países tienen que orientar sus políticas, no sólo hacia el interior sino también hacia la competitividad exterior.

Asimismo, la revolución tecnológica, conlleva operar con costos relativamente bajos como si el mundo entero o las regiones más importantes de las ciudades fueran una sola entidad. Es considerar al mundo como mercado, fuente de insumos y espacio de acción, tanto para la producción como para la adquisición y la comercialización de productos, por lo que se convierte en un fenómeno objetivo, irreversible y en constante cambio y movimiento en donde las nuevas tecnologías han influido negativamente en los niveles de empleo, ya que es un fenómeno que

incrementa la informalidad, la tercerización, rotatividad e inadecuadas condiciones de trabajo. (Ermida, 1999)

Dentro de este contexto, este fenómeno ha permitido a las empresas innovar, abrirse a nuevos mercados internacionales e impulsar transformaciones en la organización del sistema productivo, que han afectado tanto a la oferta como a la demanda de trabajo: el volumen de puestos de trabajo en muchos casos se ha reducido (Castaño, 1994) hay un cambio sustancial en el nivel de formación y el tipo de cualificación requerida por las empresas a los trabajadores. Así se configuran nuevos patrones de distribución de la fuerza de trabajo, a menudo en función de las nuevas estrategias de modernización de las empresas, basadas en la segmentación y descentralización de procesos.

La globalización supone la centralización de las medidas y planes económicos a merced de un “proteccionismo empresarial” que actúa a favor del mantenimiento de su competitividad, productividad y adaptabilidad a los cambios tecnológicos y no para proteger el empleo y la estabilidad de los trabajadores. (Mejías, 1996). Estas premisas han llevado a inducir que una de las principales debilidades del modelo globalizado, identificada por Ermida (1999:10), “es la desregulación laboral la cual no ha sido eficaz para generar empleos ni para detener el creciente desempleo. Por el contrario, ha aumentado la precariedad del existente”

En consecuencia, esta situación ha generado que las empresas con la finalidad de confrontar sus resultados más allá de sus fronteras en los terrenos de la calidad de la producción, replanteen los esquemas tradicionales de gestión dentro de las organizaciones. La alta competencia obliga a que se mejore la calidad de los productos y servicios y que se modernicen los procesos requeridos debiendo crearse necesariamente una cultura de modernidad e innovación. Es decir, se ha convertido en una especie de pretexto para justificar las desigualdades entre los diferentes grupos de países dentro de la actual división internacional del trabajo. La desregulación de los mercados laborales ha reducido una brecha entre los dos segmentos del mismo, uno configurado a partir de empleos estables, formales y calificados y el

otro, sustentado en una mano de obra informal y periférica, de trabajos precarios, ocasionales, temporales, a domicilio, a tiempo parcial, sin protección y con bajos salarios.

Estrategias de modernización empresarial

La globalización, es un fenómeno que revierte el orden lógico de las sociedades, imponiendo estrategias como: la privatización, el achicamiento del Estado, la desregulación, la flexibilización, entre otros. Dichas estrategias se concretizan en las recetas de los organismos multilaterales, las cuales condicionan la inserción de los países subdesarrollados en el mercado global, situación que origina una marcada dependencia del mercado regional con el capital internacional, así mismo ocasiona el desmantelamiento del Estado-Nación, que implica la renuncia del Estado a su rol fundamental en la conducción de la política económica y social entre otros aspectos de la sociedad. Por otra parte, nos encontramos con el estancamiento de la economía, la precarización laboral, los bajos salarios, el desempleo, y por consiguiente, una mayor pobreza.

En ese sentido, la competencia a nivel internacional se hace insoportable pues, ante las amenazas de cierre de plantas productivas, gobiernos de diferentes ideologías han ido plegándose a las peticiones de los grandes conglomerados económicos que se han formado a través de fusiones. Las grandes transnacionales “negocian” con los diferentes gobiernos tanto una política fiscal favorable como la desregulación del mercado de trabajo o su flexibilización, con la excusa de no frenar la competitividad de las empresas en ese mercado internacional de altísimo riesgo. (George, 1999)

Por otro lado, la flexibilización ha generado una mayor precarización del trabajo al configurar más endeble las condiciones de los trabajadores, para asegurarles niveles mínimos de sobrevivencia, afectando, tanto los derechos como las regulaciones que resguardan el trabajo, a los fines de garantizar la competencia de las empresas para hacer frente a la globalización. Uno de los graves problemas ocasionados por la globalización, es la precarización del empleo producto de la flexibilización laboral, “entendida como condición *sine qua non* sobre la cual

debe encontrar asiento el pretendido crecimiento económico y de empleo actual, así como la indeclinable y permanente adaptación a futuros cambios” (Fernández et al, 1998). Su finalidad está dirigida a crear empleos a costa de eliminar el contrato de trabajo indefinido, los beneficios socioeconómicos, entre otros, para dar paso a la alternativa de la contratación temporal.

En este sentido, las empresas adoptan la flexibilización como estrategia de modernización para hacer frente a la revolución tecnológica, permitiendo con esto, abandonar las normas proteccionistas del Derecho del Trabajo, con el propósito de reducir los costos laborales; deteriorando las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y la calidad de vida de la fuerza de trabajo. Sin embargo, a pesar de esta minimización de los costos laborales, por otro lado se maximiza la explotación del trabajador al exigírsele una mayor productividad en un menor tiempo. Al respecto Antunes (2003: 25) señala que la clase trabajadora “está desprovista de derechos en conformidad con el carácter destructivo del capital, llevando al mundo al borde de la catástrofe y a la precarización de la fuerza humana que trabaja, intensificando los niveles de explotación”, acelerando aún más la expansión del proletariado.

La economía capitalista inserta en la globalización impone la flexibilización, ocasionando el debilitamiento de las relaciones laborales y la intensificación del poder del capital sobre el trabajo. En este marco, los lineamientos referidos a lo laboral están orientados a establecer relaciones individuales entre el trabajador y el patrono, sin intermediación del Estado, de la negociación colectiva y de la acción sindical, provocando progresivamente la destrucción de un sistema laboral protector y colectivo, implementándose un nuevo sistema orientado a establecer “múltiples relaciones privadas basadas no en el Derecho de Trabajo, sino en el Derecho Civil o Comercial, por tanto, no habría relaciones laborales, sino relaciones civiles o comerciales, permitiendo a la clase empresarial mover a su antojo la política laboral y social hacia donde más le convenga” (Ermida,1999: 18).

Desde esta perspectiva, la realidad laboral está condicionada por normas diseñadas en el mercado, sustituyendo las regulaciones laborales tradicionalmente aplicadas por nuevas estrategias, tales como: la flexibilización, la desregulación o desreglamentación, que permiten

introducir nuevas reglas capaces de regular el trabajo sobre la base de la eficiencia empresarial, la competitividad y la rentabilidad del capital. Por lo tanto, las relaciones laborales se someten al libre juego de la economía y a las necesidades de acumulación, asignándole al mercado, la virtud de garantizar el bienestar social, desarrollo y justicia social, categorías que se van mancomunando con la flexibilidad (Sotelo, 1999), convirtiéndose en el sujeto clave del desarrollo económico y precarizador de la fuerza de trabajo.

Con la flexibilización se trata de homogeneizar la explotación del trabajador y la organización del trabajo, constituyéndose en factores determinantes para aumentar la productividad de la fuerza laboral y la valoración del capital; esto permite reducir el número de trabajadores, transformar la relación salarial, el empleo y los beneficios socioeconómicos, pero sin alterar el patrón de acumulación.

Concretamente la flexibilidad laboral se inserta en la empresa bajo dos modalidades, a saber: la flexibilización interna y externa. La primera, se aplica al interior de la empresa, con el objetivo de disminuir el tamaño de la organización integrando las funciones y tareas significativas, desechando aquellas que no sean importantes para su desarrollo y expansión. Según Sotelo (2003:153), “esta integración recae sobre la fuerza de trabajo ampliando sus responsabilidades, convirtiéndola en polivalente y multifuncional, lo cual implica el incremento del tiempo de trabajo con un salario igual o inferior”.

La flexibilización externa, está referida a la contratación de personal de acuerdo a las variaciones de la producción y exigencias del mercado. En palabras de López (2004:31), “se elimina la relación permanente con el empleador, apareciendo las figuras de la contratación eventual, por tiempo determinado, subcontratación, entre otros”.

Estos dos tipos de flexibilización generan cambios en el tratamiento de la fuerza laboral, tales como, aumento en la movilidad laboral, despidos y recontractación del trabajador, intensidad en el trabajo, remuneración por debajo de la productividad y eliminación de beneficios socioeconómicos.

Dentro de este contexto, la flexibilización laboral es el resultado de las estrategias de modernización implementada por las empresas, esta estrategia plantea que las relaciones laborales pueden ser modificadas de acuerdo al movimiento y exigencias del mercado, condición que va eliminando progresivamente la estabilidad y seguridad social del trabajador. Esto expresa la intención del capital de eliminar o minimizar los costos laborales, pero ampliando el grado de explotación de la fuerza de trabajo, situación convertida en una tendencia mundial ante la necesidad del dueño de la producción de maximizar su tasa de beneficio.

En Venezuela, se evidencia la precariedad, al observarse trabajadores que prestan sus servicios sin ninguna regulación normativa y desprovistos de seguridad social. Igualmente, los escasos salarios por debajo del mínimo legal y los niveles educativos ponen al trabajo independiente en fuerte relación con la desocupación. Consecuencialmente, la informalidad y las situaciones de precariedad, son factores que desdibujan el alcance de la protección social.

Según Fernández (2001),

Las formas en que se manifiesta, la precariedad laboral en Venezuela alcanzan los contratos atípicos del derecho laboral en las modalidades de trabajo a tiempo parcial, contrato para una obra determinada, contrato por temporada, eventual, contrato de trabajo intermitente o a prueba; así como en el propio contrato típico de trabajo. (p.14)

En este sentido, el fenómeno de la precariedad laboral abarca mucho más que la desprotección del empleo. El mismo, también pudiera estar asociado a desmejoras en las condiciones salariales y de trabajo, ante situaciones como opina Tissera (2004:01) “de exclusión y vulnerabilidad creciente en que se encuentran los trabajadores”.

Frente a esta realidad, el concepto de Trabajo Decente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, que lleva implícito condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos de los trabajadores son protegidos y cuentan con remuneración adecuada y protección social, hacen necesario una comparación con el contenido del trabajo precario.

Según Castro (2008) el contenido del trabajo decente y del trabajo precario es el siguiente:

En el trabajo decente los ingresos son adecuados, existe seguridad en el empleo, formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad, respeto a los derechos de los trabajadores, fortalecimiento sindical y negociación colectiva, dialogo social, participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social, protección social en el empleo y la sociedad y condiciones de libertad. En el trabajo precario los ingresos son insuficientes, existe ausencia de seguridad y leyes de cobertura, capacitación inadecuada, violación de los derechos de los trabajadores, ausencia o bajos índices de negociación colectiva, sindicalización y de asociación, ausencia de participación en las decisiones de política económica y social, vulnerabilidad con riesgos psicosociales y se coarta la libertad relegándose con extensión de jornadas sin pago de horas extras, alta movilidad geográfica no deseada y a veces confinamiento.(p.264)

El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por debajo de esos estándares debe considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador.

Frente a esta realidad, las estrategias de dichas empresas van dirigidas a mantener los estándares de competencia, para hacer frente a la globalización, buscando la reducción de los costos laborales, provocando la individualización y desregularización de las relaciones de trabajo. “Hay que destacar que el continuado deterioro del mercado laboral, que coloca ya al sector informal con un porcentaje ligeramente superior al 50% de la población económicamente activa, lesiona directamente la tasa de sindicalización”. (Lucena, 2003:58-59).

En este contexto, el decrecimiento de la afiliación sindical debe llevar a los representantes del movimiento de los trabajadores (sindicatos) a una pronta reforma de sus actividades que les permita el fortalecimiento de sus fines ante los cambios que trajo consigo el nuevo mundo globalizado.

En este sentido, la globalización, se expresa en la declinación del Estado frente al mercado, por lo cual se está socavando la soberanía de los Estados nacionales y abriendo paso a una “nueva Edad Media”, y a un nuevo colonialismo. “Ello como requisito de la imposición del neoliberalismo como doctrina que domina en el actual escenario del capitalismo globalizado” (Lucena, 1990), acentuándose de esta manera la pérdida de los derechos de los trabajadores. El contrato de trabajo clásico, tutelado y protegido da paso a fórmulas donde prevalece la inestabilidad. Es probable que, en determinadas circunstancias, un ingreso superior al salario mínimo resulte más atractivo, aún en condiciones de nula cobertura social.

La idea de un salario digno, de un empleo estable, de derecho de asociación y de celebrar un contrato colectivo, según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para estos tiempos, parecieran esfumarse frente al avance de la precariedad laboral. Romero (2004: 197).

El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por debajo de esos estándares debe considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador.

Frente a esta realidad, las estrategias de dichas empresas van dirigidas a mantener los estándares de competencia, para hacer frente a la globalización, buscando la reducción de los costos laborales, provocando la individualización y desregularización de las relaciones de trabajo. Es de destacar, que se colige del contenido tanto de las Normas Internacionales del Trabajo como de la normativa nacional, la protección de los trabajadores y trabajadoras con ocasión de la prestación de sus servicios. No obstante la realidad venezolana denota que el adentramiento en las sociedades mundiales, producto de la revolución tecnológica ha desenmarañado una serie de prácticas empresariales que afectan los sistemas de producción y de trabajo entre los cuales se encuentra la desregulación producto de ese interés de eliminar las trabas económicas y jurídicas, la desconcentración productiva y laboral, la flexibilización

laboral, la subcontratación de servicios, la tercerización, la proliferación de trabajos polivalentes, multifuncionales, atípicos, autónomos, produciendo la precarización como condición del trabajo.

Tratando de analizar los argumentos expresados, se consigue una investigación realizada por Áñez y Bonomie (2003) titulada “Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización”, cuyo objetivo es realizar una reflexión teórica sobre cómo la globalización ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales y en el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Para tal fin, desarrollaron los siguientes aspectos: la flexibilización de las relaciones laborales en el contexto de la globalización, las estrategias flexibilizadoras y los efectos en el capital y el trabajo, el futuro de la fuerza laboral y el debilitamiento de los sindicatos. El análisis de dichos aspectos se basó en una revisión teórica que permitió construir una posición sobre la flexibilización laboral implementada por la globalización.

Los resultados alcanzados en esta investigación, ponen en evidencia que los cambios sufridos en el mundo de las relaciones laborales se corresponden con la dinámica de cambio constante del mercado mundial, afectando los derechos fundamentales de la fuerza laboral, provocando la individualización de las relaciones de trabajo, un trabajador desregulado, sin sindicatos, sin contratación colectiva, entre otros. Se concluye que la flexibilización como estrategia de la modernización capitalista, origina la ruptura de las relaciones laborales ocasionando en los trabajadores la precarización y exclusión del mercado de trabajo. Por otra parte, la concepción y el papel de los sindicatos son desvirtuados y se orientan hacia los intereses del capital, debilitando su autonomía y su razón de ser, quedando atrapados por la globalización.

Por su parte, Useche (2006), reporta un estudio titulado: **La Organización del Trabajo en el marco de la Globalización**, teniendo como objetivo analizar la organización del trabajo en el sector empresarial de América Latina, determinando la influencia de la globalización en las organizaciones, identificando las estrategias de modernización asumidas por éstas para adaptarse a los cambios generados en ese ámbito y analizar la flexibilización del trabajo y su influencia en la precariedad de las condiciones laborales.

Entre los resultados obtenidos se pudo destacar que las empresas están aplicando estrategias de modernización dirigidas a la desregulación del trabajo, afectando negativamente el valor del trabajo, así como las relaciones y condiciones laborales. También se destacó que la flexibilidad como estrategia de modernización garantiza al sector empresarial su participación en las economías globales, basadas en la fuerza del mercado impuestas por la competencia internacional. Sin embargo, entre las consecuencias que ha generado los cambios organizativos del trabajo se encuentra la precarización del trabajador, reflejándose en los contratos, en la reducción de sueldos, salarios y prestaciones, pérdida de los beneficios logrados por los trabajadores; incremento del movimiento de personal mediante la subcontratación eventual o parcial y la polivalencia, ya que un empleado polivalente es más fácil de reemplazar por otro empleado polivalente.

En esta misma línea, Áñez y Useche (2007) reportan una investigación titulada: **Flexibilización de las Relaciones de Trabajo y su Incidencia en la Fuerza Laboral**. Teniendo como objetivo de su investigación reflexionar sobre las transformaciones que se vienen suscitando en el mercado de trabajo, a partir de las estrategias diseñadas por el capital y aplicadas a la organización de la producción, del trabajo y las relaciones laborales, lo cual les permite insertarse en la globalización de la economía.

El resultado de la investigación arrojó que la flexibilización y desregulación aparecen como alternativas para lograr la competitividad y mayores ganancias al empresario, lo que ha puesto en entredicho la organización sindical y los instrumentos legales que rigen las condiciones y formas de trabajo, logrando abiertamente disminuir los beneficios laborales, propiciando la precarización e inestabilidad del trabajador.

Los aportes de los estudios presentado, sirven de sustento para establecer que las estrategias de modernización implementadas por las empresas para hacer frente a la globalización, originan la ruptura de las relaciones laborales ocasionando en los trabajadores la precarización y exclusión del mercado de trabajo.

Conclusiones

La globalización como proceso complejo y multidimensional, acentúa la problemática laboral, producto de ese conjunto de prácticas empresariales tendentes a la flexibilización en la producción y en el trabajo y más allá de ella, a la desregulación que agudiza la situación de desprotección laboral y enfatiza las condiciones de precariedad en el trabajo y en el empleo, desmejorándose así los niveles de vida de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido:

1. En las empresas la competencia internacional, producto de la globalización presiona a los empresarios a utilizar nuevas tecnologías y estrategias en el proceso productivo; pero estos cambios exigen modalidades flexibles de relación con los trabajadores, para mejorar la capacidad de respuesta a las fluctuaciones del mercado, al permitir variaciones cuantitativas y cualitativas de la fuerza de trabajo. Sin embargo, esas modalidades flexibles incrementan la inestabilidad laboral, la insuficiencia salarial y las inadecuadas condiciones de trabajo, afectando en forma negativa los derechos de los trabajadores situación que conlleva a la precariedad. Pero la ventaja más importante que el capital obtiene, es la sumisión y aceptación de la explotación por parte de la fuerza de trabajo.
2. Los factores que permiten reconocer la precarización laboral están constituidos, por pérdida del poder negociador de los sindicatos y trabajadores, la caída generalizada de salarios, la desprotección social progresiva, la temporalidad y flexibilidad en los contratos empresariales con el fin de buscar optimización de ganancias y evasión de los derechos laborales.
3. La flexibilización laboral, como estrategia de modernización empresarial implica contrataciones individuales por tiempo definido, tales como: contratación a destajo, por servicios específicos, subcontratación, el teletrabajo, entre otras, con el único beneficio para el contratado que el pago por el servicio prestado. Frente a esta nueva orientación de la flexibilización laboral, se modifica la condición del trabajador en el proceso productivo, requiriéndose que realice un trabajo complejo, polivalente, capaz de responder a la precisión

que exigen las empresas con respecto a la producción. Esto genera que las características del nuevo mundo laboral, sea lo heterogéneo, complejizado y fragmentado, estando relacionado con el objetivo de crear los soportes necesarios para seguir desarrollando la acumulación capitalista y expansión del mercado, imponiéndose estas características como la tendencia única y generalizada que afecta la fuerza de trabajo, convirtiéndola en una clase heterogénea, fragmentada y precarizada.

Referencias

- Añez, C; Bonomie, M. (2003). Flexibilización de las relaciones de trabajo y su incidencia en la fuerza laboral. Revista FACES. 12(23) enero-junio. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Añez, C; Useche, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. RVG, vol.12, no.37, p.50-65. ISSN 1315- 9984.
- Antunés, R. (2003). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires. Ediciones Herramienta.
- Caselli, L. (1998). Procesos de globalización y democracia económica: El papel de Europa. Recopilación Vivir en la sociedad global. Revista “Notas y documentos”, Edición Latinoamericana.
- Castaño, C. (1994). Tecnología, trabajo y empleo en España. Madrid: Alianza Editorial.
- Castro, R. (2008). Trabajo Precario Vs Trabajo Decente: Una visión de género.
- Fernández Brignoni, H. (2001). Los límites a la Protección del Trabajo En: Revista Gaceta Laboral. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y disciplinas Afines. Vol. 7, N° 1. Maracaibo, Abril.
- Fernández Domínguez, J; Martínez Barroso, M; Rodríguez, S. (1998). El derecho del trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral. Madrid. Consejo General del Poder Judicial.
- López, D. (2004). ¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? La nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo. En: Gaceta Laboral. Vol. 10. No. 1. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Lucena, H. (1990). La flexibilidad neoliberal en Venezuela. En nueva sociedad. Noviembre-diciembre. Caracas, Venezuela.

- Lucena, H. (2003). Sindicalización y Nuevas Formas Organizacionales Empresariales. El trabajo desde sus diversas miradas.
- Mejía Montero, Á. (1996). El mundo desigual. Ensayos frente al neoliberalismo. San José, Costa Rica: Editorial EUNED. P. 31.
- Mittelman James H. (1997). "The Dynamics of Globalization". En: Globalization: Critical Reflections editado por James H. Mittelman. London: Lynne Reinner Publishers. pp. 119.
- Romero Milano, A. (2004). Relaciones laborales encubiertas en Venezuela presente y futuro desde una perspectiva sociológica. Universidad de Carabobo. Doctorado en Ciencias Sociales. Mención: Estudios de Trabajo. Mimeo. Valencia.
- Sotelo, A. (1999). Globalización y precarización del trabajo en México. México. Ediciones El Caballito.
- Sotelo, A. (2003). La reestructuración del mundo del trabajo. Súper explotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo (1ra edición). México, D.F., México. Editorial Itaca.
- Tissera, S. (2004). Precariedad laboral y desocupación: Hacia condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires. . Documento en línea. Consulta: 2011, Julio 25
- Zamagni, S. (1998). La globalización como especificidad de la economía post-industrial: implicaciones económicas y posiciones éticas. Recopilación Vivir en la sociedad global. Revista "Notas y documentos", Edición Latinoamericana.

Referencias electrónicas

- Chinas Salazar, C. (2002). El Neoliberalismo y el Deterioro de las Condiciones de Vida de la Clase Trabajadora en América Latina. Documento en línea disponible en <http://www.red-vertice.com>.
- Ermida Uriarte O. (1999). Globalización y relaciones laborales Ponencia III Congreso Regional de las Américas. Documento en línea disponible en: <http://www.cintefor.org.uy/public/spanish/región/>.
- George, S. (1999). Una breve historia del neoliberalismo: veinte años de economía de élite y de oportunidades emergentes para el cambio estructural. Conferencia pronunciada en la Conferencia sobre Soberanía Económica, Bangkok, marzo. Documento en línea disponible en: www.ugt.es/globalizacion/susan1.html.
- Useche, M. (2006). La organización del trabajo en el marco de la globalización. Disponible en: <http://200.7.107.179/gsd/collect/articulos/index/assoc/HASH8d33.dir/doc.pdf>.