

## **Flexibilización de las Relaciones de Trabajo y su Incidencia en la Fuerza Laboral**

**Carmen Áñez H. \* y María Cristina Useche A. \*\***

**RESUMEN:** El trabajo tiene como propósito 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. La flexibilización y desregulación aparecen como alternativas para lograr la competitividad y mayores ganancias al empresario. Este 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.

**PALABRAS CLAVE:** Mercado de Trabajo, Relaciones Laborales, Fuerza Laboral, Negociación Colectiva, Flexibilización, Precarización.

### **Flexibilization of the Relationships of Work and Their Incidence in the Labor Force**

**ABSTRACT:** The work has as purpose to meditate on the transformations that one comes raising in the work market, starting from the strategies designed by the capital and applied to the organization of the production, of the work and the labor relationships, that which allows him to be inserted in the globalization of the economy. The flexibilization and deregulation appear as alternatives to achieve the competitiveness and bigger earnings to the manager; this has questioned the union organization and the legal instruments that govern the conditions and work forms, being able openly to diminish the labor benefits, propitiating the precarización and the worker's uncertainty.

**KEY WORDS:** Market of Work, Labor Relationships, Forces Labor, Collective Negotiation, Flexibilization, Precarization.

\* Soc. Carmen Áñez. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad del Zulia. Magister en Intervención Social.

\*\* Econ. María Cristina Useche: Docente-Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad del Zulia. Magister en Gerencia de Empresas. Cursante del Doctorado en Ciencias Económicas.

## **1. Introducción**

La globalización es una realidad presente en todo el mundo, derivándose de ella la modernización de la producción, acogiéndose como estrategia empresarial que permite adecuarse a los cambios originados en el mercado.

Con la globalización y la apertura del mercado a escala mundial se estandarizan los sistemas productivos, lo que conlleva al fenómeno global de flexibilizar la organización del trabajo y en

particular lo laboral, que comprende la flexibilidad del mercado de trabajo y la contratación de la fuerza laboral.

Hoy es notorio que el capital dirige a su conveniencia las relaciones laborales, dejando en entredicho a las organizaciones sindicales y a los instrumentos legales que tratan de "proteger" al trabajador. La tendencia es a individualizar la relación capital-trabajo, lo cual significa un mecanismo que desvincula al trabajador de las organizaciones sindicales, siendo esto el terreno propicio para disminuir los beneficios conquistados históricamente por dichas organizaciones, a través de negociaciones colectivas, originando el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida, que actualmente se define como precarización.

Las transformaciones que experimentan los sistemas productivos y la organización del trabajo, orientados por el enfoque neoliberal, han contribuido a la inestabilidad del mercado laboral, concretándose en la disminución de empleos a tiempo indeterminado, y la incorporación de contratos eventuales.

## **2. Flexibilización del Mercado de Trabajo**

La flexibilización se ha convertido en el capitalismo en el elemento central del mercado de trabajo, propiciando transformaciones en las "formas de inserción en la estructura productiva, en las formas de representación sindical y política" (Antunes, 1997:13), correspondiendo estas transformaciones a un mundo globalizado donde impera la competencia, lo cual implica adaptar el número de trabajadores y la calidad del trabajo a los nuevos requerimientos del mercado y de la producción.

La búsqueda de adaptación de las empresas a los cambios y estrategias del mercado se manifiestan en acciones que tienen como finalidad variar diseños, productos, métodos de trabajo, nuevas formas técnico-administrativas, entre otras, que definen una nueva organización del trabajo influenciada por el toyotismo, que de acuerdo a Antunes (1997) penetra y hasta sustituye la concepción fordista que dominaba al capitalismo.

La nueva organización del trabajo tiende hacia la reducción del trabajo horizontal, que equivale a la ampliación de categorías de trabajo, integración de funciones y procesos simples de producción. Las empresas están reduciendo sus niveles jerárquicos y la gerencia tradicional introduciendo innovaciones que se orientan a reducir costos; como equipos flexibles, sistemas de planificación y control de la producción, la redefinición de los puestos de trabajo en el sentido de la polivalencia. Se necesita, por lo tanto, una organización que se adapte al entorno, que busque alianzas externas e internas y que promueva la flexibilidad de las relaciones laborales.

Esta nueva forma de organización del trabajo impone exigencias a los trabajadores, tales como la realización de nuevas funciones, trabajar en equipo y con mayor calidad, responder a los problemas no previstos, para realizar toda clase de actividades dentro de un área determinada. Es decir; acarrea crear una nueva definición en la división y en el contenido del trabajo, a través de la ampliación de las responsabilidades del trabajador en la producción.

Bajo esta concepción, se introducen elementos de desregulación y flexibilización, permitiendo al capital definir los instrumentos necesarios para fragmentar el trabajo, incrementar la tecnología, intensificar la jornada, logrando una mayor explotación y un mayor control sobre la fuerza de trabajo, trastocando los derechos del trabajador, a saber: un trabajo estable, permanente y organizado.

Esto trae como consecuencia, el desempleo estructural, la precarización y el debilitamiento de la acción sindical, así como el reemplazo del puesto de trabajo individual por grupos de trabajo, donde se entrelazan las diferentes áreas funcionales que conducen a la intensificación del trabajo. El capital, para adaptarse a las exigencias del mercado, se ve en la necesidad de concretar un proceso productivo flexible, que se dirija a sustituir la producción en masa por una producción variable, la división de las tareas, el trabajador individualizado, entre otros; para lograr esto se difunde la idea de que tanto la empresa como la fuerza de trabajo deben tornarse en competitivos, productivos, multidisciplinarios, polivalentes para poder sobrevivir en el mundo de la globalización.

Por lo tanto, el trabajador debe realizar varias actividades simples, que implica de acuerdo a Coriat (1995:41) "desespecialización y polivalencia de los obreros profesionales y calificados, transformándolos en trabajadores multifuncionales", logrando así el capital intensificar el trabajo y la producción y, por ende, aumentar la explotación del trabajo y la productividad del capital.

La flexibilización del aparato productivo hace necesario flexibilizar las relaciones de trabajo de diferentes formas: incrementando la proporción de trabajadores eventuales y subcontratados, con la mayor movilidad interna y polivalencia, o a través de nuevas formas de remuneración, siendo esto una condición de eficiencia, competitividad y tendencia al equilibrio. En función de esto se han diseñado estrategias en las empresas para desarrollar dos tipos de flexibilidad, con el propósito de obtener una fuerza de trabajo que esté acorde con los requerimientos del mercado.

Un tipo de flexibilidad es la interna o funcional, basada, según Alonso (1997:147) "en la polifuncionabilidad de los trabajadores, que permite rotarlos internamente y asignarlos a sus puestos". Esta flexibilidad lleva a una integración de funciones de la organización que recaen sobre el personal y una integración a su vez de tareas.

El otro tipo es la flexibilidad externa, que implica la inexistencia de relaciones permanentes con el empleador; ya sea, de acuerdo a Alonso (1997:148), "por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada, o directamente por la existencia de una relación de subcontratación", esto determina la contratación de trabajadores por corto tiempo, sobre la base de las exigencias de la producción, o a la subcontratación de determinadas fases del proceso productivo.

Una nueva modalidad que se ha impuesto dentro de la flexibilidad externa es el teletrabajo, que consiste en realizar todas las actividades laborales desde el hogar, simplemente recibiendo, procesando y devolviendo información a través de un computador. Este nuevo modelo, plantea Mesa (2000), se extiende como resultado del interés de las empresas en economizar espacios de oficinas y gastos diversos, manteniendo un alto nivel de productividad; siendo, por lo tanto, ventajoso a la nueva tendencia empresarial de descentralización y reducción de las estructuras.

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, junto con la modificación de todos los procesos de producción y la perenne necesidad de las empresas de reducir sus costos administrativos están trayendo consigo cambios muy importantes en lo que tiene que ver con el empleo, la contratación y las formas que adopta la relación laboral en todas sus dimensiones.

Este tipo de trabajo se sustenta en el bajo costo de la producción, debido a la incorporación de fuerza de trabajo en condiciones precarias, se trabaja todos los días, en horarios que sobrepasan las 8 horas diarias, y en tiempos de mayor demanda se amplía la jornada de trabajo, sin percibir pago extraordinario, ya que la forma de remuneración es por tarea realizada. Las posibilidades de mejorar las relaciones de trabajo son mínimas, ya que no se mantienen vínculos con otros trabajadores ni con organizaciones sindicales, lo cual disminuye su poder de negociación.

Si realizamos un breve análisis sobre las implicaciones que la flexibilidad tiene sobre las relaciones de trabajo, encontramos, primero, que se tiende a la individualización negando la negociación colectiva, la existencia de sindicatos y el derecho a huelga; segundo, se evidencia la segmentación de la mano de obra, al respecto Ermida (1999:224) señala que "la tendencia es hacer cada vez más heterogéneo al personal... en una periferia rotativa desprotegida", lo cual disminuye la calidad del empleo, siendo esto incompatible con la capacitación continua y el involucramiento de la mano de obra con los objetivos de la empresa; tercero, el bajo costo del trabajo, la inestabilidad en el empleo, y la precariedad.

La flexibilidad laboral, tanto interna como externa, ha sido relacionada a los intentos de abaratar los costos de mano de obra, así como el despido de fuerza de trabajo, contratación temporal e inestable, ampliación de las horas de trabajo, reducción o eliminación de beneficios sociales, entre otros. Aquí se revela la fragilidad de la clase trabajadora y el reconocimiento que el trabajo está regido por la lógica del capital y de las mercancías, buscando la competitividad de las empresas, siendo esto una constante del capitalismo que apunta al crecimiento, la explotación del trabajo y al desarrollo tecnológico y organizacional.

Ahora bien, la flexibilización laboral impuesta por el capital consigue su aliado en el Estado, a través de políticas laborales orientadas a disminuir el costo laboral a las empresas como una forma de aumentar su competitividad, esto mediante desregulaciones y flexibilizaciones, modificando las condiciones de trabajo, la duración y distribución de la jornada laboral, la justificación de despidos, la movilidad de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, la organización del proceso de trabajo estableciendo la jerarquía de las cualificaciones, entre otros.

Dichas modificaciones proporcionan un soporte legal que facilita la adaptación de las empresas a las condiciones económicas, generando un aumento del trabajo precario e inestable en aras de garantizar la competitividad, por lo tanto, no son estrategias ni políticas destinadas a disminuir la explotación del trabajador, sino por el contrario se trata como plantea Roitman (2000: 1) de "imponer formas de trabajo y salariales adecuadas al proyecto dominante". Por otra parte, se refleja la destrucción de "las bases sobre las que se sustenta el derecho del trabajo, porque se pretende abolir toda normativa tutelar" (Battistini, y Montes, 2000:68).

Ante esta situación, se observa cómo la flexibilidad del trabajo se impone como criterio, tanto en el sector privado como en las políticas de Estado para abordar las transformaciones en las relaciones sociolaborales. Esta visión crea los mecanismos para modificar la contratación laboral y, por ende, los salarios, dando como resultado que la flexibilidad en el trabajo conduce a la exclusión social, ya que se necesita menos mano de obra para producir.

Actualmente, el mundo atiende a las exigencias de la globalización que empuja a la competitividad, donde la fuerza laboral se obliga a adaptarse a dichas exigencias, esto explica la presión de los empresarios para desregular y abaratar las formas de trabajo, observándose la tendencia del capital a acoger la flexibilización de las relaciones de trabajo con más beneplácito que las medidas que liberalizan el mercado y la actividad económica.

En este contexto se encuentran los sindicatos con una tendencia marcadamente mermada de su poder de negociación, "... tanto en lo que se refiere a las reivindicaciones salariales como a su participación en la generación de políticas y consensos sociales necesarios para gestar políticas de equidad" (Espinosa, 1999:229).

La flexibilidad del mercado de trabajo tiende a debilitar la organización sindical, al disminuir el número de trabajadores permanentes, presentando dificultades para representar e incorporar a las nuevas categorías de trabajadores, surgidas de las transformaciones de la estructura económica; a saber: trabajadores parciales, a destajo, precarios, entre otros. Esto le resta poder de negociación

colectiva a los sindicatos, debido a que el individualismo comienza a negociar las condiciones de trabajo, lo que supone la adaptación por parte de los trabajadores a la política o estrategia formulada por el capital atándolo al ideario del patrón, transformando su conciencia y sus formas de representación, alejándose, de acuerdo a Antunes (1997:30), "del sindicalismo y de los movimientos sociales... que luchaban en defensa del control social de la producción", participando dentro del orden establecido.

El trabajador percibe ante esta situación el desmontaje de la estructura sobre la cual está sustentada la acción de las organizaciones sindicales, y la disminución de su poder en las grandes decisiones socio-políticas y económicas relacionadas con el mercado laboral.

Paralelamente al proceso que impulsa el agotamiento de las organizaciones sindicales, se establecen los llamados sindicatos de empresa, que sustituyen al sindicalismo de clase, estableciendo como finalidad subordinar a los trabajadores a la filosofía empresarial, convirtiéndolo en un sindicato manipulado y manipulador que participa en todo, pero sin cuestionar las ganancias del capital, la explotación del trabajador, las condiciones laborales, entre otros.

Se observa, por lo tanto, como los sindicatos se han vuelto grandes empresas, actuando bajo una lógica nada distinta a la empresa capitalista; esto conduce a un sindicato con una crisis de identidad que permite la incorporación del trabajo precario, la subproletarización, la tercerización del trabajo y por supuesto la inestabilidad laboral, así como, la negación de "darle un lugar al trabajo y a los trabajadores como una dimensión constitutiva de la sociedad" (Espinosa, 1999:227), dejando espacio al empresario para imponer condiciones de empleo, sin un intermediario que proteja la fuerza laboral.

En síntesis, el mercado de trabajo está enfrentando un proceso en el que se están redefiniendo los papeles de los actores que interactúan en él, influenciado, de acuerdo a Campero (1999:201), por "la lógica del mercado, disminución del papel del Estado y del sistema político en las relaciones laborales, concentración progresiva de éstas en la empresa, papel sindical difuso y configuración de un discurso de alta audiencia social desde el empresario "; estos factores configuran una situación de incertidumbre para el trabajador, ante el crecimiento de formas transitorias de contratación que trastocan la estabilidad laboral, afectando la cultura del trabajo.

Por otra parte, se puede plantear que la flexibilización de las relaciones laborales implica la negación al trabajador de participar en: 1. La organización del trabajo, 2. El diseño, conjuntamente con los sindicatos, de estrategias de mejoramiento de la producción y de las condiciones de trabajo, 3. La definición bilateral de contratos colectivos de trabajo, 4. La implantación de una cultura laboral que implique beneficios tanto al trabajador como al empleador; esto a pesar de que la Organización Internacional del Trabajo ha realizado grandes esfuerzos por generar una normativa a favor de los derechos del trabajador, basada en los principios de justicia social, equidad, y en el trabajo como centro de protección social, lo cual apunta a minimizar la precarización de las condiciones de trabajo, la inestabilidad del empleo, la exclusión social, entre otros.

### **3. Negociación Colectiva**

Las transformaciones a las cuales ha sido sometido el mercado de trabajo, producto de la globalización de la economía, han generado un impacto en las formas de relacionarse el empleador y el trabajador, orientadas por una nueva definición de empleo, de contratación, de protección y derechos básicos relacionados con los trabajadores, enfrentándose los recursos de

poder de capital y trabajo, así como los del Estado; que se unen o entran en conflicto, logrando compromisos o imponiéndose unilateralmente. El enfoque está centrado en la flexibilidad, entendida, de acuerdo a Abramo (1999:19), como "desregulación, o sea, como la necesidad de eliminar al máximo las restricciones a la `libre asignación del trabajo por el mercado', como condición básica para aumentar la eficiencia y competitividad de las empresas".

Las organizaciones empresariales presionan ante la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo, apoyando cambios tanto en las leyes de trabajo como en los contratos colectivos. Se trata de sustituir una ordenación rígida por una flexible que se perfila hacia la proliferación de formas desprotegidas del empleo, teniendo repercusión en las contrataciones colectivas, en las cuales cada día se atenúan los mecanismos de protección del trabajador, liberando a la fuerza de trabajo a las condiciones de libre contratación y despido, dotando al capital de los elementos necesarios para adecuarse al mercado.

La supresión de las normas rígidas, como plantea Mantero (33), "que impide la celebración de contratos a plazo, y sobre todo la supresión de las trabas a la terminación del contrato de trabajo se postula como necesarias para la puesta en práctica de una organización flexible o para la libre actuación de las leyes del mercado", que tienden a transformar el empleo, las formas de contratación, los puestos de trabajo, las normas de protección y los derechos básicos del trabajador, siendo condición básica, de acuerdo a Abramo (1999:19), "para aumentar la eficiencia y competitividad de las empresas". Es decir, facilitar el empleo y desempleo, el uso de la mano de obra en los procesos productivos y manejar el salario en función de la productividad.

Ante la flexibilidad de las leyes que norman las relaciones de trabajo, se han tipificado varias formas de contratación de mano de obra, a saber: contratos permanentes, donde se establece una relación de dependencia con el empleador, y contratos eventuales que se pueden clasificar en contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada y subcontratación. Este tipo de contrato está basado en el requerimiento de trabajadores por corto tiempo, para desempeñarse en determinadas actividades del proceso productivo.

El contrato eventual o temporal siempre ha sido reconocido por el Derecho Laboral en muchos países, en especial en América Latina, pero su aceptación estuvo limitada a casos excepcionales y sujeto a estrictos requisitos. Sin embargo, esta puerta abierta dejada por la legislación que norma el trabajo ha sido aprovechada por los empresarios, estableciéndose este tipo de contrato como normal, produciéndose, según Galán (1997:15), "un suavizamiento de la concepción rígida que hasta ahora había prevalecido... con el objeto de dar un poco de flexibilidad al empleador en la contratación de su personal", y eximirlo del pago de las obligaciones que por legítimo derecho tiene el trabajador, asociándose a una mayor inestabilidad y desprotección de éste.

La legislación laboral, por lo tanto, se constituye en un factor clave del modelo de desarrollo económico, asociándose a las metas globales del mercado y su apertura internacional, contribuyendo a que "la relación laboral sea más técnico-económica" (Campero, 1999:198). Ello explica, en cierta forma, que las relaciones entre empresario-trabajador-sindicato, en el ámbito de las relaciones contractuales, sean de confrontación, ya que el empresario es el actor clave que determina la conducción de las políticas del mundo laboral.

El auge de las formas de contrataciones precarias trastoca la relación de trabajo que vincula al trabajador con el empleador por tiempo indeterminado, así como el ingreso para desarrollar una actividad definida que implica un salario fijo. Por otra parte, se pierde la definición del trabajo como "el principal medio de identificación e inclusión social del individuo" (Ermida, 1999:138b), esta definición es sustituida por la competitividad del capital.

Estas condiciones conforman una nueva fuerza laboral, que, de acuerdo a Wormald (1999), se constituye en un trabajador fuertemente segmentado, imposibilitando la construcción de identidades colectivas, lo cual implica la pérdida del poder social del conjunto de trabajadores, ante una realidad fragmentada por los intereses del capital y del mercado. En este mismo orden de ideas, Sotelo (1999:160) plantea que es "una forma de precarización del trabajo, en la medida en que fomenta y refuerza el proceso de pérdida de los derechos de los trabajadores (eliminando importantes cláusulas en los contratos individuales y colectivos de trabajo)."

Por otra parte, se pierde el poder de negociación colectiva, imponiéndose la negociación unilateral por parte del empresario, provocando la individualización de las relaciones de trabajo, excluyendo a los sindicatos del proceso y ampliando la voluntad del empleador para definir a su conveniencia la jornada de trabajo, adaptada al ritmo y necesidades de la producción, así como el salario ligado al rendimiento o productividad del trabajador; que no es más que la búsqueda por parte del capital de las condiciones que permiten producir la mayor cantidad posible de productos dados con el máximo de esfuerzo humano que pueda obtenerse con el mínimo salario, generando una mayor concentración de ingresos al capitalista.

Una forma de elevar la productividad de los trabajadores es a través de un sistema de incentivos tangibles e intangibles, con los cuales, de acuerdo a Albuquerque (1999:215), se hace "depender la remuneración final de algún tipo de ahorros de costos, o aumento de la cantidad o la calidad del esfuerzo realizado por el trabajador, o de la cantidad de productos finales o intermedios".

Estos incentivos, que encubren la explotación del trabajador, pueden ser acordados en los convenios colectivos; sin embargo, el empresario ante el resguardo de sus intereses ha considerado que el hecho de negociar colectivamente puede reducir el estímulo de los trabajadores a una mayor productividad; ya que algunos se aprovechan del esfuerzo de los demás, beneficiándose de todos modos del incentivo, en este orden de ideas Look (1999:153) señala que si "todos los empleados en la clasificación laboral obtienen un incremento anual por "méritos" idéntico o casi idéntico, sin tener en cuenta el desempeño, simplemente se convierte en un incremento de posición, se está recompensando la antigüedad en vez del desempeño específico. "

Ante esto, se ha generalizado en las empresas el otorgamiento del incentivo al desempeño individual, política formulada unilateralmente por la gerencia sin consenso de los trabajadores. La justificación de esta modalidad se basa en que al premiarse individualmente al trabajador, éste se siente más motivado a profundizar la competencia entre el resto de sus compañeros para incrementar la productividad, obligándose para conseguir el pago extra o incentivo tangible, a reducir su período vacacional o aumentando la intensidad del trabajo, pago que no se refleja en las prestaciones del trabajador.

Otra forma de incentivar al trabajador es a través de recompensas intangibles, tales como trofeos, placas de trabajador de la semana, mes o año, entre otros, los cuales tienen significado si quien lo otorga y quien lo recibe creen en ese valor.

El empresario, para lograr dicho objetivo, establece las condiciones que tienen que ser asumidas por la fuerza laboral, entre las cuales se pueden destacar las siguientes: la productividad y el incentivo dependen del esfuerzo de la mano de obra; debe haber una relación entre la productividad y el monto recibido por el trabajador; el esfuerzo de la mano de obra tiene que ser notorio en la empresa; y el incentivo tiene que ser coherente y adecuado a las fluctuaciones de la empresa. En pocas palabras, de acuerdo a Antunes (1997:56), "el culto del individualismo exacerbado y de la resignación social, el capital aumenta enormemente por métodos más

ideológicos y de manipulación que directamente represores, mantenidos éstos solamente para los momentos estrictamente necesarios...".

Se observa como la globalización de la producción ha redefinido el sistema de relaciones laborales, tratando de internacionalizar una nueva relación entre capital y trabajo limitada al ámbito de la empresa, desestimando la negociación colectiva en las ramas de la producción o del sector productivo, quedando por fuera segmentos importantes del mercado de trabajo y de la sociedad, situación apropiada para el nuevo escenario del mundo económico, aquí prevalece la idea de que el capital es el actor racional y que la clase trabajadora puede ser autorregulada por el mercado, desconociendo, como señala De La Garza (1999), que los trabajadores al igual que la sociedad en general tienen un lugar en la lucha por el poder.

Esta posición trastoca la figura de los convenios colectivos, que tienen como finalidad regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Ante el escenario de la internacionalización de la economía capitalista, se observan profundos cambios en el proceso de trabajo, que han generado la introducción de nuevos sistemas de contratación y subcontratación de fuerza de trabajo, con el objetivo de elevar la productividad y las ganancias del capital. Esto conduce a la degradación del trabajador, quien se ve obligado a desempeñar tareas simples, intensivas, y por corto tiempo; esto no le permite tener un conocimiento objetivo del proceso productivo en su totalidad y una continuidad en el mismo.

La contratación temporal para realizar actividades puntuales representa un cambio en la posición del trabajador, éste tiene que adaptarse al mercado, a la máquina, a la rotación de un trabajo a otro y, sobre todo, a la inestabilidad laboral, a la exclusión permanente y precarización de las condiciones de trabajo y, por ende, de vida.

La contratación del trabajo se convierte, de acuerdo a Braverman (1978:69), en la "expansión de una unidad de capital que pertenece al que da el empleo", es decir, se establece un contrato que rige las condiciones laborales que el trabajador tiene que aceptar; porque la situación social no le permiten otra forma de ganarse un sustento. El trabajador vende, por lo tanto, su fuerza de trabajo durante un período convenido de tiempo.

La fuerza de trabajo, independientemente de la forma de contratación (permanente o eventual), es considerada como una mercancía, las condiciones contractuales no están acordes a las necesidades de quien la vende, sino que reflejan el interés del patrón, que busca expandir su capital a costa de abaratar y precarizar la mano de obra. Esto explica como los procesos de trabajo se estructuran polarizados en dos extremos; uno, donde se agrupan los trabajadores, cuyo tiempo no vale casi nada, y, en el otro extremo, aparece el capitalista, cuyo tiempo es valioso.

Ante esto se puede concluir que la tendencia del capital es a reducir el número de trabajadores y a emplear cada vez más una mano de obra que se contrata fácilmente y es despedida sin costos, asistiendo al aumento de la precarización, a través del incremento de trabajadores parciales, temporales, subcontratados, etc, que aumentan la forma de trabajo excedente, condición necesaria para la creación de riqueza.

Estos elementos permiten señalar que la fuerza de trabajo la han dirigido hacia la fragmentación y el individualismo; lo cual está en sintonía con el modo de producción capitalista, en su lógica desarticuladora de los trabajadores.



#### **4. Repercusiones de la Flexibilización en la Clase Trabajadora.**

En el desarrollo de este trabajo hemos apuntado que la flexibilización de las relaciones laborales ha traído consecuencias nefastas a los trabajadores, entre ellas destacamos: el desempleo estructural, la individualización de contratos de trabajo, el agotamiento del modelo sindical, la desreglamentación de los derechos del trabajo, el aislamiento por parte del trabajador de las organizaciones sindicales; éstas y otras consecuencias engloban la precarización de las condiciones de trabajo, que afectan directamente el modo de vida de la clase trabajadora, asunto que se agudiza cada día producto de la mundialización y globalización del capital.

La internacionalización de la economía ha conducido, como señala Sotelo (1999:118), "a un cambio substancial en la estructura de los mercados de trabajo en todo el mundo", presentando una tendencia hacia la expulsión de los trabajadores del mercado formal, para luego ser contratados bajo patrones informales, que conducen a la "inestabilidad laboral, salarios bajos, ausencia de protección legal, e inexistencia de organización sindical" (Sotelo, 1999:119).

Por otra parte, el mercado laboral ante la economía mundial se perfila a presentar características, entre las que se observan; un mercado flexibilizado, precarizado, polivalente, fragmentado y regido por la productividad y competitividad internacional, que obliga a reorganizar el proceso de trabajo, donde se fragmenta y diversifica al trabajador, individualizando las relaciones de trabajo.

La competencia lleva a reducir al mínimo los costos, siendo la fuerza laboral la más afectada, debido a la disminución de salarios y a las nuevas formas de contratación. El capital, de acuerdo a Sotelo (1999:125), "reduce su plantilla y adoptan posturas más intransigentes en la negociación colectiva, cuando no trasladan la producción a lugares del extranjero donde los costos son más reducidos". Esto obliga a los trabajadores a minimizar las exigencias de una contratación que responda a satisfacer las necesidades básicas; soportando la imposición de estrategias de reducción de los costos por parte del empleador, especialmente los dirigidos al pago de prestaciones sociales.

El trabajador, ante este escenario, se incorpora al mercado de trabajo no de una manera estable, sino que busca un medio de supervivencia que le permita no ser un excluido del proceso y de la sociedad en general, generándose una competencia entre la masa trabajadora para entrar y mantenerse en dicho mercado, lo cual apunta a presionar los salarios a la baja, y aumentar la explotación del trabajo, tanto intensivo como extensivo, favoreciendo esta situación el incremento de las ganancias del capital.

Por tanto, la flexibilidad en las empresas se inclina a reducir el número de empleados, y a desmejorar las condiciones de la mano de obra que sigue en sus puestos. La consecuencia de estas estrategias es la devaluación del mercado de trabajo, desarrollándose por parte del trabajador ante el miedo de ser despedido, la lealtad y habilidades productivas.

La desincorporación de fuerza de trabajo del mercado laboral ha originado la economía informal, la industria ya no es el centro de inserción social del trabajador, conformándose ejércitos de reservas, donde se concentran los excluidos.

La economía globalizada impone la reestructuración del sistema productivo, ocasionando el aumento de trabajadores a tiempo parcial, convirtiéndose esta forma de empleo en el eje central de las políticas laborales de las empresas, transformándose, como señala Harrison (1997:216), "en el lado oscuro de la producción flexible".

El amplio abanico que conforma el mercado laboral, a saber, los trabajadores tercerizados, informales, domésticos, sub-empleados, entre otros, sufren y son consecuencia de la lógica del

capitalismo, que trata de neutralizar la sociedad del trabajo, complejizando y fragmentando las posibilidades de una emancipación social de la clase trabajadora.

Si bien es cierto, estas consecuencias son nefastas para el mercado de trabajo, existe otra que ha sido poco estudiada, nos referimos a la enajenación del trabajador, con la cual "se ponen barreras sociales que limitan el desarrollo de la individualidad hacia la multidimensionalidad humana" (Antunes, 1997: 77).

La esencia del capital con respecto al trabajador es asumirlo como "una forma de trabajo enajenado, fetichizado y, por lo tanto, desrealizador y desarraigado de la actividad humana autónoma" (Antunes, 1997:65). El resultado del proceso de trabajo es un producto completamente ajeno, lo que significa que se vuelve extraño frente a sí mismo, por lo que se convierte, de acuerdo a Antunes (1997:111), "en un simple medio para el otro hombre; un medio para la satisfacción de sus fines privados, de su avidez", la fuerza de trabajo, por lo tanto, es vista como mercancía, cuya razón de ser es la producción de mercancías.

Históricamente se ha potenciado la enajenación de la fuerza de trabajo, desvirtuando la capacidad humana, obstaculizando la búsqueda de una vida plena, el trabajador solo debe tener lo necesario para vivir. El proceso de trabajo se convierte en medio de subsistencia y la clase trabajadora se vuelve mercancía, eliminando las propiedades cualitativas del trabajador.

Lo anteriormente expresado permite plantear que en el capitalismo las contradicciones que presenta el mercado de trabajo se han globalizado, al respecto Sotelo (1999:81) señala "que mientras el comportamiento del mercado esté estrechamente relacionado a la globalización, se tendrá una situación crítica para el mundo del trabajo". Su solución pasa por la intervención del Estado en la organización de la economía, así como la participación de los trabajadores y sus órganos de representación en la formulación, control y evaluación tanto de las políticas laborales públicas, como de las internas de las empresas.

## **5. Conclusiones**

El capital, para insertarse en el mercado mundial y mejorar los niveles de competitividad, ha trazado entre sus estrategias distintas formas de flexibilidad laboral, que tienen consecuencias directas en el mercado de trabajo, específicamente en la forma de empleo, salarios y en las relaciones laborales, las cuales no tienden a favorecer a la clase trabajadora. La flexibilidad conduce a la adaptación del trabajador a las exigencias de la empresa y al movimiento del mercado, lo cual implica un juego ideológico por parte del capital, orientado a establecer su hegemonía, sacrificando los derechos de la clase trabajadora en nombre del sistema económico.

La opción es darse una heterogeneidad en la estructura ocupacional, donde se combinan la flexibilidad interna y externa, dando como resultado la polarización y segmentación del mercado de trabajo, así como prácticas flexibles de contratación y reducción de los niveles salariales, configurándose la exclusión y discriminación de la fuerza de trabajo.

Esta práctica impuesta por el capital transforma las relaciones del mercado laboral, generando una nueva relación entre el trabajador y el empleador, favoreciendo los empleos a tiempo parcial, a domicilio, y otras formas de subcontratación; que conducen a una precarización del empleo y a una mayor inestabilidad laboral. Bajo esta forma de contratación, el trabajador pierde sus derechos a la seguridad social y a un empleo estable, contribuyendo al caos del mercado laboral; minimizando los empleos a tiempo indeterminado y fortaleciendo los empleos inestables.

La flexibilización y desregulación del mundo del trabajo tiende a fragmentar la solidaridad entre los trabajadores, imponiendo una desocialización, individualización e incertidumbre que debilita

el poder de negociación de los trabajadores. Esta situación conduce a la pérdida de poder social de la fuerza laboral, así como a la representación de los sindicatos en una realidad fragmentada.

La desarticulación, fragmentación y precarización del mercado laboral es el resultado concreto del desarrollo del modelo económico mundial y del gran protagonismo del capital en la conducción de dicho modelo, observándose la ausencia del papel del Estado a favor de un desarrollo integrado y sustentable.

Los sujetos participantes en la negociación colectiva venían siendo el empresario y los sindicatos, sin embargo, en la actualidad surge un fenómeno que ha impuesto la individualización de la negociación; nos referimos a la moderna desconcentración o externalización empresarial, que debilita a las organizaciones sindicales en cuanto a su tasa de afiliación de trabajadores y a su poder de negociación, institucionalizándose la subcontratación como forma de empleo.

La subcontratación de mano de obra se desarrolla al margen de la legalidad, ya que el objetivo no es homogeneizar las condiciones de trabajo, creándose una serie de normativas paralelas a las leyes públicas reguladoras del mercado de trabajo; que pretenden eludir las responsabilidades que tiene el empleador con la fuerza laboral contratada, violando derechos universales. Bajo esta forma de contratación el trabajador pierde sus derechos a la seguridad social y a un empleo estable, contribuyendo al caos del mercado laboral, minimizando los empleos a tiempo indeterminado, y fortaleciendo los empleos inestables.

La externalización que sustituye contratos de trabajo constituye una estrategia para reducir los costos salariales, tanto directos como indirectos, así mismo se logra disminuir los costos de producción, tales como: maquinaria, servicios de mantenimiento, administrativos, y lo más importante los conflictos laborales.

Ante esta situación la pregunta sería: ¿la flexibilización de las relaciones laborales ha sido estimulante para el desarrollo económico y el logro de la productividad?

La experiencia del mercado internacional viene reflejando que la estrategia diseñada para lograr una mayor competitividad, a través del trabajo precarizado y desprotegido, no ha sido tan exitosa. Hoy se está planteando volver a instrumentar por parte del empresario, una fuerza de trabajo estable, protegida y calificada para poder corregir los efectos negativos que se han suscitado en los procesos productivos. Esto conllevaría a eliminar la flexibilización unilateral y proponer la flexibilización negociada colectivamente, involucrándose el empresario, el trabajador, el sindicato y el propio Estado.

El Estado debe retomar su participación en la regulación y control del mercado, reorientando los propósitos de la flexibilidad hacia una efectiva protección de los trabajadores en cuanto a su bienestar y condiciones de trabajo.

### **Referencias Bibliográficas**

Abramo, Lais (1999). "La Necesidad de Nuevas Formas de Regulación", en Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero Cecilia, Alburquerque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. Pp. 19-23.

Albuquerque, Mario (1999). "Obstáculos a la Modernización de las Relaciones Laborales en Chile", en Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero Cecilia, Alburquerque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. Pp. 207-219.

Alonso, Osvlaldo (1997). La Flexibilidad "Interna" y sus Efectos sobre la Fuerza de Trabajo en Flexibilización Laboral en Venezuela ¿nuevo nombre o nueva realidad? Galín Pedro, Mantero

- Osvlaldo, Villasmil Humberto, Iturraspe Francisco, Freites Nelson, Jacobana Miguel, Montoliú Marisela y Alonso Osvlaldo. Editorial Nueva Sociedad. Caracas. Venezuela. Pp. 147-162.
- Antunes, Ricardo (1997). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las Metamorfosis y el Rol Central del Mundo del Trabajo. Editorial Piedra Azul. San Pablo-Brasil.
- Battistini, Osvaldo y Monte Cató, Juan (2000). "Flexibilización Laboral en Argentina un Camino hacia la Precarización y la Desocupación", en Revista Venezolana de Gerencia. Año 5. N° 10. Venezuela. Pp. 83-99.
- Braverman, Harris (1978). Trabajo y capital Monopolista. Editorial Nuestro Tiempo. Segunda Edición. México.
- Campero, Guillermo (1999). "Las Relaciones Laborales en los Noventa: Cambios Estructurales e Impacto sobre los Actores Sociales", en Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero Cecilia, Alburqueque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela. Pp. 197-205.
- Coriat, Benjamín (1995). Pensar al Revés. Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa. Siglo Veintiuno Editores. México.
- De La Garza, Enrique (1999). "Flexibilización del Trabajo: Discurso y Construcción Social", en Trabajo y Empresa: entre dos siglos. Montero Cecilia, Alburqueque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. Pp. 25-39.
- Ermida, Oscar (1999a). "El Futuro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales", en Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero Cecilia, Alburqueque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. Pp. 221-225.
- Ermida, Uriarte Oscar (1999b). "Globalización y Relaciones Laborales", en Revista Venezolana de Gerencia, Año 4. No. 9. Venezuela. Pp. 135-148.
- Espinosa, Malva (1999). "Las Nuevas Relaciones Laborales y los Desafíos del Sindicalismo Chileno", en Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero Cecilia, Alburqueque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. Pp. 227-235.
- Galín, Pedro (1997). "Empleo Precario en América Latina", en Flexibilización Laboral en Venezuela. ¿nuevo nombre o nueva realidad? Galín Pedro, Mantero Osvlaldo, Villasmil Humberto, Iturraspe Francisco, Freites Nelson, Jacobana Miguel, Montoliú Marisela y Alonso Osvlaldo. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela. Pp. 11-26.
- Harrison, Bennett. (1997). La Empresa que Viene. La Revolución del Poder Empresarial en la Era de la Flexibilidad. POIDOS Empresa. Primera Edición, Buenos Aires.
- Look, Marshall (1999). Coaching Efectivo: Cómo Aprovechar la Motivación Oculta de su Fuerza de Trabajo. Mc Graw Hill. Primera Edición. Colombia.
- Mantero, Osvaldo. (1997). "Flexibilidad del Trabajo y Derecho del Trabajo", en Flexibilización Laboral en Venezuela ¿nuevo nombre o nueva realidad? Galín Pedro, Mantero Osvlaldo, Villasmil Humberto, Iturraspe Francisco, Freites Nelson, Jacobana Miguel, Montoliú Marisela y Alonso Osvlaldo. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. Pp. 27-36.
- Mesa, José (2000). "La Nueva Revolución Industrial", en Revista Primicias Octubre. Venezuela. Pp.32-33.
- Vladimir Díaz, Luis Rodolfo Rojas y Silvia Romero\*
- Roitman, Marcos (2000). Las Políticas de Flexibilidad del Trabajo. <http://www.eurosur.org/rebellion/economia.htm>. 20-07-2001 10:38 a.m.
- Sotelo, Adrián (1999). Globalización y Precariedad del Trabajo. Ediciones El Caballito. México.

Wormald, Guillermo (1999). "De las Pirámides a las Redes", en Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero Cecilia, Alburquerque Mario y Ensignia Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas. Venezuela. Pp. 59-63.