

La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos

María Candelaria Rodríguez Pérez
Universidad de Carabobo, Venezuela
marycande65@gmail.com

RESUMEN

La flexibilización denota el funcionamiento sin restricciones en el mercado de trabajo y en las organizaciones, sincronizando dos planos de actuación: el interno, que es la de tipo laboral; y el externo, considera el mercado como su espacio natural, por tanto, los tipos de contrato, el tiempo de contratación, los niveles de desempleo, el crecimiento del sector informal y la externalización, son sus manifestaciones más genuinas. Por tanto, la disertación analiza las características y la simultaneidad de la flexibilización en el contexto venezolano considerando los planos antes mencionados. La metodología utilizada fue la revisión documental y las entrevistas a profundidad a informantes claves. Las conclusiones obtenidas evidencian una excesiva externalización, conformación de cooperativas de trabajo, subcontratación y crecimiento del sector informal de la economía, entre otros. La flexibilización interna, evidencia el impacto de los patrones impuestos por la adopción de modelos de calidad.

Palabras clave: Flexibilidad, mercado de trabajo, trabajo

Internal and external flexibilization in Venezuela. Simultaneity and impact

María Candelaria Rodríguez Pérez
Universidad de Carabobo, Venezuela
marycande65@gmail.com

ABSTRACT

Flexibilization denotes functioning without restrictions within labor markets and organizations by synchronizing two action plans: the internal one –of labor type –and the external one –which considers markets as its natural space –indeed, types of , contracts, contract periods, unemployment levels, informal sector development and externalization are their most genuine manifestations. As a result, this essay analyses the characteristics and the simultaneity of flexibilization in the Venezuelan context, considering the aforementioned levels. A bibliographical research was carried out and in depth interviews were applied to key informants. Conclusions show excessive outsourcing, constitution of cooperative work groups, under hiring and growth of the informal sector of the economy, among others. The internal flexibility evidence the impact of imposed patterns by the adoption of quality models.

Key words: Flexibility, labor markets, work

Introducción

La concepción sobre flexibilización implica la posibilidad de contar con mecanismos jurídicos que permitan ajustar la producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad (Hoyos, 1987).

Por tanto, la flexibilización armoniza por un lado, el marco de regulación laboral y por el otro, la adaptabilidad de las formas de organización del trabajo y la producción, a fin de dar respuestas a los cambios que se imponen desde el mercado de trabajo y la dinámica del sistema económico. En tal sentido, Benavides (2003) indica que la flexibilización puede tener dos orientaciones...

(...) como 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. Y como mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores (p. 4).

Asumiendo estas vertientes, si bien la intencionalidad se orienta a crear condiciones favorables para fortalecer la ganancia y reconciliar la relación capital - trabajo, es notoria la presencia de consecuencias impre-

vistas en el sistema social, tendientes a generar debilitamiento de la fuerza de trabajo organizada como resultado de las formulas de flexibilización del mercado de trabajo (flexibilización externa), que por demás atomiza a los trabajadores parcelando su energías y posibilidad de unificación.

Es necesario establecer los distintos enfoques sobre la flexibilización en donde se pueden encontrar categorías enmarcadas en la flexibilización del mercado de trabajo y otras referidas a la flexibilización laboral, en todo caso, ambas desde su naturaleza en relación a su denominación, son formas de flexibilización del trabajo.

En éste orden de ideas, el presente artículo profundiza en las teorías y categorías que definen el paradigma de la flexibilización, desde los distintos enfoques: Neoclásica, postfordista y toyotista. Desde esta perspectiva, se analizan las marcas epistémicas de la flexibilización en Venezuela, para adentrarse en la simultaneidad e impactos.

Enfoques sobre flexibilización

Como ya se mencionó, la flexibilización opera en dos planos, interno y externo. Esta simultaneidad refleja la necesidad de relaciones laborales más flexibles frente a las nuevas condiciones de apertura y globalización,

en otras palabras, es la dinámica y condiciones que se imponen desde el sistema económico, el que da sentido a las prácticas de flexibilización, es así que hay tres posiciones que buscan aproximar una explicación al fenómeno...

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

b) En la doctrina de “la nueva ola” del management, se adoptó la perspectiva de la calidad total y el justo a tiempo (toyotismo)

c) Y los intelectuales postfordista con su propuesta de flexibilidad negociada u ofensiva (De la Garza, 2000: 149).

Por otra parte, Neffa (1999:87) establece un conjunto de aspectos que permiten clasificar algunas tendencias, entre las cuales están: la flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y movilidad de los trabajadores; la flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos; y por último, las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando “justo a tiempo” en redes con subcontratistas y proveedores, siendo estas algunas de las técnicas post tayloristas que comienzan a generalizarse a medida que se constata su eficiencia.

Cada una de estas formas en las cuales se traduce la flexibilización, encajan dentro de la clasificación planteada por De la Garza (ob. cit:152). A continuación se desarrollan las teorías que dan lugar a explicar las connotaciones de la flexibilización para cada una de ellas. En el caso de la *teoría neoclásica*, la misma entiende la flexibilización como la eliminación de las trabas para que los mecanismos de mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.

Dicho de otra manera, se parte de la necesidad de lograr en el mercado de trabajo, la llamada competencia perfecta, es decir, flexibilizar facilitando el empleo y desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo e individualizando las formas de pago de acuerdo con la productividad marginal, todo ello, en pro de lograr la adecuación con la realidad. De la Garza (2000) afirma que según la teoría neoclásica, “la flexibilización del mercado de trabajo es la eliminación de todas las externalidades o fallas en el mismo, tanto por el lado de la oferta, como de la demanda” (p. 155).

En contraste con la teoría neoclásica, aparece el planteamiento de las *teorías posfordistas*, las mismas están compuestas por estas tres vertientes presentadas en el cuadro 1:

En relación con el cuadro anterior, se puede evidenciar como en cada uno de los planteamientos se generan fórmulas de flexibilización asociadas, por un lado, con las tecnologías y los procesos de aprendizajes asumidos por las organizaciones como fuente de flexibilización; por otro lado, el regulacionismo como mecanismo de organizar el trabajo en función de la oferta y la demanda; y por último, el enfoque de la especialización flexible, el cual según planteamientos expuestos por

De la Garza (2000) abriría la posibilidad que “las pequeñas y medianas empresas, fueran competitivas frente a las grandes en las características de la producción en pequeños lotes, (...) tecnología programable, (...) fuerza de trabajo flexible en horarios, puestos y tareas con relaciones de cooperación con sus patronos”(p.158).

Otra de las teorías que marcan un claro impacto de la concepción de la flexibilización laboral, es la de la

Cuadro 1. Flexibilidad y postfordismo

Modelos de Producción	Énfasis de los Modelos de Producción
a) Neoshumpeterianismo.	Se privilegia la innovación tecnológica y los procesos de aprendizajes, así como las instituciones relacionadas con investigación, desarrollo, educación y capacitación. La organización del trabajo aparece en relación con la innovación tecnológica.
b) Regulacionismo.	El centro está en las instituciones de regulación de la relación entre producción y consumo; se da especial importancia a las transformaciones en los procesos productivos, en particular a las formas de organización del trabajo y las relaciones laborales.
c) Especialización flexible	Esta parte de la variabilidad del mercado y las exigencias de empresas de cambios frecuentes en presentación de productos que lleva la producción el pequeño lotes, su énfasis esta en la utilización tecnológica y nuevas relaciones consensuales entre obreros y patronos, con recalificación de la fuerza de trabajo.

“nueva ola de la gerencia” (concepción toyotista), la misma se da como consecuencia necesaria de la autoactivación, desespecialización, polivalencia y la tendencia a lograr organizaciones más transparentes y minimizadas desde el plano estructural y procedimental.

Desde esta perspectiva, la flexibilización tiene que ver con un plano interno, en donde se privilegia el proceso de producción en aras de lograr variedad en el mismo, con cero desperdicios y ajustado a tiempos predeterminados para su ejecución. Se supera la concepción individualista, para dar paso a la idea de grupo y empresa como comunidad, privilegiando el consenso y la mejora continua. (De la Garza, ob. cit)

La flexibilización no es un concepto unívoco, el mismo está asociado con procesos históricos, con modelos económicos y las formas de organización del trabajo. En este orden de ideas, considerando los planteamientos de Barrios y Ojeda (2006), los modelos económicos también tienen una clara incidencia en la búsqueda de los mecanismos de flexibilización.

Estos autores establecen que la flexibilización y desregulación laboral, están asociados con el modelo neoliberal, debido a que el mismo, como solución a la crisis emanada del agotamiento del estado de bienestar

keynesiano, tendieron a concretar de manera directa estos mecanismos antes mencionados, a fin de lograr liberar al mercado laboral de las políticas proteccionistas que partían del Estado.

El papel protector y benefactor del Estado, nace del modelo de desarrollo basado en el estado de bienestar keynesiano que no es otro, que aquel basado “en la lógica de los beneficios y mercado (...) el patrono se comprometía a ofrecer a los trabajadores protección, un nivel mínimo de vida y derechos sindicales, con intervención del Estado, a fin de evitar el paro masivo y generar ganancias” (Barrios y Ojeda, ob. cit: 68).

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

Los aspectos planteados desde la

dinámica de la búsqueda del estado de bienestar, generaron un conjunto de obstáculos y problemas que se han venido traduciendo en la búsqueda de alternativas, tal como se mencionó anteriormente, derivan en la necesidad de flexibilizar y desregularizar las relaciones de trabajo y ello se da en ocasión a las premisas del llamado modelo neoliberal.

Parafraseando a Barrios y Ojeda (ob. cit.) se plantea la flexibilidad laboral desde la contratación individual y nuevas modalidades de contratación (flexibilización externa) que implica la consideración del tiempo y dedicación del trabajador a la labor (permanente, parcial, eventual y subcontratada). Ello da indicios de inestabilidad en término del empleo, por lo cual se privilegia la empleabilidad, más que la permanencia en un puesto de trabajo, pues hoy en día el trabajador dura menos en los empleos y se da prioridad a la experiencia adquirida a lo largo de su vida laboral. Por otra parte, los salarios se desregularizan al igual que la jornada, y los mecanismos se concertan entre trabajador y empleador, por tanto, los contratos de trabajo tienden a ser diferenciados, por lo cual se anula la actividad sindical y se limita a la sindicalización por empresa. Se acentúa en tal sentido, la precarización del trabajo y la anulación de la fuerza sindical y de los conflictos laborales.

Las marcas epistémicas de la flexibilización en Venezuela

En el caso venezolano, la flexibilidad como paradigma productivo emerge para la década de los años 70 asociado con la internacionalización de grupos de poder económico del país, los cuales desde perspectivas diferentes, innovaron en relación a los patrones que se mantenían de manera tradicional en el mundo del trabajo y las formas de organización del mismo, es así que

(...) el ascenso de nuevos grupos económicos, más audaces, más liberales, más globalizados, a dirigir los destinos económicos del aparato productivo venezolano, fue la etapa donde quedó en evidencia la flexibilización en el país (Entrevista Lucena H, Julio 2007)

Ello se asoció con algunos condicionantes tales como: la internacionalización de los capitales, que implicó para el sector productivo y los grupos económicos que lo representaban, actuar acorde a la dinámica de otras economías que exigían romper con esquemas rígidos de trabajo y que apostaban por utilizar modelos de gestión acorde a culturas más desarrolladas; Ruptura de patrones laborales predominantes, donde emergieron sistemas productivos orientados a la calidad, superándose la rigidez del enfoque Taylor –fordista; acceso y paralelismo entre el poder político y

económico por parte de grupos con poder económico, generándose una sinergia que beneficiaba a esta nueva burguesía venezolana, por medio de decisiones políticas y estratégicas, dadas sobre las alianzas de ambos sectores; y por último, la nacionalización del petróleo, que emprendió el camino de la modernización de la administración bajo el enfoque de la competitividad.

En consecuencia, desde la intención de hacer más competitivas a las empresas, la flexibilización permitió la posibilidad de articular estrategias orientadas a que las partes involucradas “ganen” con las decisiones que se adopten. Ello se explica, porque “se negocian condiciones de trabajo, reducción de la jornada de trabajo, cambios en las formas de trabajo y la empresa está en condiciones de competir; los trabajadores ganan porque conservan el trabajo y siguen ganando salario y la empresa gana, es decir, -subsiste-” (Entrevista Durán Víctor, Junio 2007).

Ampliando el enfoque expuesto, la flexibilización tiene entonces sus implicaciones asociadas al paradigma predominante, que se caracteriza por la influencia de una dinámica centrada en la...

(...) cultura de mercado, productividad, competitividad y rentabilidad;
(...) y la noción del trabajo humano, se orienta a considerarlo como mer-

cancía, por lo tanto no tiene que existir ninguna ley especial que lo proteja. Y en una relación de poder, el sector empresarial no acepta que existan mecanismos compensatorios en la sociedad que vele por la distribución del ingreso. Por eso la flexibilización en el fondo, es la manera de destruir al movimiento sindical (Entrevista Rodolfo Romero, panel de la UTAL, Junio 2007)

Estos argumentos revelan, que la flexibilización es un tema complejo de abordar, ya que tiene sus resquicios que ocultan su intencionalidad, en la pugna por intereses legítimos desde los actores implicados en el proceso. Para el neoliberalismo, y la lógica del capital, - la acumulación -, se constituye en la agenda de avanzada de un sistema que requiere de la libertad en los mercados para lograr la competitividad de las empresas sin trabas políticas. Por ello, la flexibilización toca los procesos productivos, para lograr la agilidad en el trabajo haciéndolo más provechoso y rentable. Es entonces, que el trabajador vende su fuerza de trabajo y se constituye en una mercancía que circula en el mercado. En consecuencia, toda forma de organización y resistencia a esta lógica, atenta contra la dinámica que impone la flexibilización.

Otra marca epistémica que emerge relacionada a los cambios en cuanto a los enfoques de flexibilización en Venezuela, se asocia con la irrupción

de distintos los marcos regulatorios en materia laboral. En América Latina es un proceso que se ubicó

(...) entre mediados de los ochenta y 1999: Argentina (1991), Colombia (1991), Guatemala (1990), Panamá (1995), Perú (1991) y Venezuela (1999). Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores. En ausencia de sistemas universales de protección social en la mayoría de los países de la región, las normas que tradicionalmente han regido la actividad laboral se expidieron con el ánimo de asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez, entre otros (Lora, 2001)

En el caso particular de Venezuela, se observa una excesiva regulación por parte del Estado, a través de la incorporación de innumerables legislaciones que buscan garantizarles los derechos a los trabajadores. En tal sentido, si bien se abren algunas opciones de flexibilización desde los marcos regulatorios, específicamente desde la Ley Orgánica del Trabajo, es necesario precisar que tienen su alcance limitado en la aplicación, ya que el espíritu de la legislación, tal y como lo afirma Hernández (1992:17) “no fue concebida (...) con el debate sobre la flexibilización laboral (...) ya que mantiene el espíritu tutelar y tradicional de la Ley de 1936”. Este

autor afirma, que para la Ley del Trabajo del año 1990, se establecieron nuevos principios, tales como:

(...) reducción de los casos en los cuales es válida la celebración de un contrato por tiempo determinado; la concesión de facultades al ejecutivo nacional para decretar aumentos generales de salarios y fijar salarios mínimos por decreto; la creación de nuevas inamovibilidades para las mujeres después del parto y para trabajadores cuyos sindicatos realicen elecciones (Hernández, 2006:312-313)

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

Unido a ello, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela aprobada en el año 2001, establece un carácter tutelador y proteccionista en materia laboral, por cuanto la flexibilización del mercado de trabajo (externa), se limita desde el plano legal.

Es importante señalar, que en el caso de Latinoamérica, el auge de la flexibilización está asociado al llamado Consenso de Washington, planteado por el economista John Williamson en el año 1990, y el cual establece un conjunto de premisas que formaban parte de la agenda neoliberal impulsada por el FMI, Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, centrado en el postulado del Estado mínimo y mercado libre, sin trabas. Ello implicó

(...) la desregulación estatal, privatización de las empresas públicas, disciplina fiscal, tasas de cambio flexibles, apertura al comercio internacional y flexibilización del mercado laboral (es decir desprotección de los trabajadores), como supuestos elementos básicos para superar la situación de atraso en que vive la mayoría de los países del mundo (...) (Vargas, 2004).

El tiempo solo ha dado evidencia, que lejos de lograr mejoras en la calidad de vida de los trabajadores a nivel de Latinoamérica, la tendencia ha sido a la precarización laboral.

La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos

La flexibilización como mecanismo que permite el funcionamiento sin restricciones, sincroniza dos planos de actuación: el interno, que es la de tipo laboral y engloba lo referido a los flujos de trabajo, jornada, salario, polivalencia, entre otros. Y el externo, que considera el mercado de trabajo como su espacio natural, por tanto, los tipos de contrato, el tiempo de contratación, los niveles de desempleo, el crecimiento del sector informal, la externalización, entre otros, son sus manifestaciones más genuinas.

La flexibilización se ha convertido en uno de los paradigmas que de manera transversal cruza los escenarios del mundo del trabajo, sistemas productivos y la gestión humana, en el entendido que dentro de la dinámica social, ha permitido abrir el espacio y la posibilidad que los sistemas fluyan, se interrelacionen y den respuestas oportunas bajo el signo de la incertidumbre, que se define desde el carácter emergente de los sistemas.

Por tanto, en la lectura interpretativa realizada al discurso de los expertos consultados, la flexibilización desde el plano macro social, se constituye en una de las categorías que explican las distintas aristas relacionadas con el trabajo, sus formas de

organización, control, actores y mercado de trabajo. En atención a ello, el discurso de la flexibilización denota los impactos y simultaneidad de los planos en los cuales opera, develándose los escenarios tendenciales para el contexto venezolano.

Flexibilización interna

Uno de los escenarios que se presentan a la luz del desarrollo del paradigma del trabajo en la sociedad, se centra en la tendencia de engranar los mecanismos de flexibilización interna, para acoplar los ritmos, flujos y formas de organización del trabajo conforme a las demandas del mercado de bienes y servicios. Ello se logra, mediante el desarrollo de procesos de negociación al interno de las organizaciones, los cuales deben propender a estimular acuerdos en relación a las formas de organización y flexibilidad en la jornada de trabajo, desarrollo de esquemas de participación, empoderamiento de los trabajadores, trabajo en equipo, desarrollo de competencias, reestructuración organizativa, polivalencia y rotación. Los mismos están asociados con los sistemas productivos postfordistas y la necesidad de crear ventajas competitivas y comparativas bajo esquemas de calidad.

En el caso de la flexibilidad interna en Venezuela, se observa que la evidencia de su aplicación “es menos

escrutada y contabilizada” (Entrevista Héctor Lucena, junio 2007). Ello se debe, a que en función de las necesidades de cada organización, los mecanismos de flexibilización interna varía, por tanto, es imposible presentar datos precisos de cómo se da. Ahora bien, con base a la implementación por parte de las empresas venezolanas de sistemas y certificaciones de calidad, ello hace presuponer que la flexibilización esta asociada con el enfoque de la nueva ola de la gerencia y el toyotismo, enmarcado en el paradigma de la calidad.

En otro orden de ideas, “el sindicalismo tradicionalmente ha sido más efectivo en la conquista de beneficios en relación a la flexibilización interna” (Entrevista Héctor Lucena, junio 2007), por formar parte de las condiciones y garantías concretas en materia laboral supeditadas a una empresa o corporación, su desenvolvimiento depende de las decisiones que adopte la organización en materia de su filosofía, estructuración, producción y organización del trabajo. Es así, que en el ámbito interno, los procesos de flexibilización “pueden llevar a la intensificación de las tareas, pero no precariza la relación de trabajo” (Entrevista Consuelo Iranzo, Junio 2007). Ello debido, a que por ser más discrecional, permiten el consenso y la incorporación sindical en muchos de los aspectos a flexibilizar,

en consecuencia, es más susceptible de vigilancia por parte de los trabajadores organizados.

Flexibilización externa

La flexibilización externa o de mercado, requiere la derogación de todas aquellas leyes favorables a la estabilidad laboral y salarial, para desaparecer todas las distorsiones que obstaculizan la competitividad (Urrea, 1999). Por tanto, el carácter desregulador o la incorporación del espíritu de la flexibilización en la normativa laboral, logra que el mercado de trabajo actúe bajo su propia dinámica e incentive el empleo.

Para conseguir esto, es necesario disminuir los costos laborales, en tanto que ello contribuye a la activación del aparato productivo y creación de nuevos puestos de trabajo, logrando así el control sobre la tasa de desempleo, ahora bien, estos mecanismos generalmente afectan la estabilidad laboral (Alayon y Daza, 2002). En consecuencia, “(...) si no existen mecanismos de regulación que constriñan la libertad empresarial, tanto el empleo como las condiciones de trabajo, serán siempre las primeras perjudicadas” (Entrevista Consuelo Irazzo, Junio 2007). La evidencia es clara en muchos de los países latinoamericanos, que muy a pesar de los esfuerzos encaminados a flexibilizar, el desempleo se ha mantenido y se ha

acentuado la precarización laboral.

Otro de los impactos visibles de la flexibilización externa, es *la reducción del poder de negociación y organización de la clase trabajadora*. Esto se da como consecuencia de la atomización y segmentación del movimiento de los trabajadores, en virtud del cambio en la configuración de la fuerza de trabajo y sus condiciones de trabajo. Es así que la externalización, la conformación de cooperativas de trabajo, la subcontratación y el crecimiento del sector informal de la economía, entre otros, generan su impacto en la tasa de sindicalización de los trabajadores, ya que “el sindicalismo tradicional, opera en sistemas estables con un perfil homogéneo y la tendencia actual apunta a la diferenciación y diversidad, lo que ocasiona pocos referentes comunes” (Entrevista Consuelo Irazzo, Junio 2007).

Ello llama a la reflexión, porque se pone de relieve la necesidad de repensar el rol del movimiento sindical, por tanto,

(...) si no se reestructura, si no se redimensiona, puede desaparecer como le pasó a los gremios como forma de organización del trabajo, que desaparecieron porque no tuvieron la capacidad y fueron sustituidos por el movimiento sindical. Entonces el movimiento sindical históricamente corre ese mismo riesgo ¿Qué tipo de organización aparecerá? (Entrevista Víctor Durán, UTAL, Junio, 2007).

Esta interrogante, lleva consigo la intención oculta de lograr mecanismos de simulación de relaciones distintas a las laborales, debilitando así a la fuerza sindical, como se indicó en líneas precedentes, ello implica “destruir el eje donde se construye el poder compensatorio en la sociedad, que disputa la distribución equitativa del ingreso, es así que cuando se pelea por salario, por seguridad social, se está peleando por la distribución del ingreso en la sociedad” (Entrevista Rodolfo Romero UTAL, Junio 2007).

En relación al caso venezolano “el movimiento sindical tradicional, no se reconoce como interlocutor válido por parte del Estado, a la postre que la politización marcada de los mismos, puede garantizar su supervivencia o no” (Entrevista Consuelo Iranzo, Junio 2007). Por tanto, emerge una nueva arista del sindicalismo, “el sindicalismo bolivariano”, que responde a los parámetros ideológicos del gobierno, que sólo apoya y lo reconoce como interlocutor, siempre y cuando mantenga la línea de acción impuesta desde el poder central del Estado.

A ello se le suma el hecho que a nivel nacional, el sector público es el que concentra mayor número de trabajadores amparados por convenios colectivos. Ello permite suponer, algunos matices en relación a la manera de conformación de estos

agregados sociales y su dinámica de desenvolvimiento. En primer lugar, siendo el Estado el patrono, la línea ideológica posiblemente adoptada por los sindicatos del sector público, sea la que emana desde el gobierno, en consecuencia, el sindicato se convierte en un brazo ejecutor al servicio del mismo. En segundo lugar, la tendencia se orienta a la conformación de sindicatos patronales articulados desde el Estado, es decir, se imponen las directrices y líneas de acción sindical, atentando con la autonomía del sindicato independiente. En tercer lugar, el sector privado, por el contrario, mantiene una lucha por la supervivencia del sindicalismo tradicional ante el surgimiento de nuevos frentes de lucha sindical bajo el esquema ideológico bolivariano.

Esto pone de relieve, la falta de consistencia que actualmente se observa en las acciones sindicales en relación a la lucha que históricamente ha sido atribuida a dicho agregado social. Pues, se diluyen los límites entre: capital y trabajo, entre trabajador, sindicato, empresa y Estado, donde el caso de las empresas públicas y organismos del Estado, funcionan sin separación de los poderes que se les otorga desde su esencia, siendo el Estado por consecuencia, el empresario, el patrono y el sindicato, no dejando espacio para la lucha sindical autónoma. Por ende, ello supone la

destrucción de ese poder compensatorio que ha sido la razón de ser del movimiento sindical.

Todos estos matices dibujados en la realidad venezolana, se asocian con algunos mecanismos de debilitamiento de la fuerza sindical, la transformación de los actores sociales y la pérdida de la capacidad del dialogo social. Ello se puede asumir como una consecuencia imprevista de los procesos de flexibilización externa, sin embargo, en el caso venezolano, los mismos están asociados adicionalmente con la dinámica política que se impone desde el gobierno.

Ante todo el planteamiento expuesto, emerge la necesidad de una reflexión, en atención a ello, uno de los expertos consultados afirma lo siguiente:

El movimiento sindical si no se repiensa, si no se revisa, si no se redimensiona, si no se reestructura y si no se renueva profundamente... ¡va a morir! ¡Nadie le va a salvar!, entonces, qué podemos decir alrededor de esto, primero, el movimiento sindical es expresión de una cultura obrerista y va a continuar en tanto sea capaz de continuar, porque siempre en la sociedad existirá el sector de trabajadores dentro del régimen de asalariados, es imprescindible!, tanto en el sector privado como en el sector público, por tanto, ese es un espacio propio del movimiento sindical, y tiene capacidad de sobrevivir allí, pero ya no es el todo de la expresión

organizativa de la clase trabajadora y entonces, por eso, el movimiento sindical debe refundarse, por un lado y por el otro lado, necesitamos en este siglo XXI, dar un salto cultural, de la cultura movimiento obrero o movimiento sindical, a la cultura del movimiento de trabajadores y esta visión de movimiento de trabajadores, es más abarcadora (Entrevista Rodolfo Romero UTAL, Junio 2007).

Por otra parte, en relación al *poder de negociación*, en el caso venezolano se puede observar que el *dialogo socio laboral*, tal y como lo plantean los expertos consultados, se encuentra para este momento históricamente fracturado, porque “no se reconocen las organizaciones opositoras y se prefiere el diálogo con organizaciones de la misma orientación, entonces el diálogo para que sea efectivo debe ser plural” (Entrevista Héctor Lucena, Junio, 2007). “Es indispensable crear nuevos caminos donde la negociación y el acuerdo entre las partes son fundamentales”. (Entrevista Consuelo Iranzo, 2007)

Esto se evidencia en la posición de establecer los mecanismos de control desde la regulación legal, sin previo acuerdo entre los actores principales, Estado, trabajadores organizados y sector empresarial, conocido como el dialogo social o acuerdo tripartito, el cual funge como procedimiento para la negociación abierta de temas de sensibilidad social en materia laboral,

como lo son: la seguridad social, la fijación de salarios y el establecimiento de mecanismos regulatorios en el plano laboral.

En relación a ello, el presidente de FEDECAMARAS, José L Betancourt afirmó que...

(...) la ausencia del dialogo social oportuno ha favorecido la toma de decisiones de manera unilateral, tal es el caso de la inamovilidad laboral, diversas leyes y reglamentos que afectan la actividad empresarial y que se han puesto en marcha sin tomar en consideración la opinión del sector privado (...) e instó al gobierno que haga todos los esfuerzos por desarrollar el dialogo social en el marco de las normas y principios de la OIT concretado en una instancia tripartita permanente (Fedecamaras, 2007).

Es así que se manifiesta en el caso venezolano, una actitud intervencionista del Estado en contra del sentido que emana del dialogo social, el cual es "(...) el compartimiento y repartimiento del poder decisorio en el sistema de relaciones laborales" (Villasmil, 2002: 15), buscando el consenso y legitimidad de los interlocutores: Estado, empleadores y trabajadores, bajo el mantenimiento de un clima democrático, de autonomía y libertad sindical.

Ello responde más, a un desconocimiento y deslegitimación de los interlocutores en razón de las diferencias políticas, que a la pertinencia y efecti-

vidad en el cumplimiento de su rol. Es así, que Fedecámaras y la Confederación de Trabajadores de Venezuela, han sido desplazadas de ese dialogo social, dando paso a la aparición de otros agregados sociales que agrupan al sector de los trabajadores, como lo es la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Ello da cuenta de una tendencia orientada hacia nuevas fórmulas de negociación y dialogo centrada en la imposición estatal.

En relación *los mecanismos de mediación para la solución de conflictos laborales* en Venezuela, se observa desde los datos que se manejan en el plano de los recursos interpuestos ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, relacionados con el número de pliegos conflictivos introducidos por parte de los trabajadores organizados sindicalmente ante el ente competente, se observa que tanto en el año 2006 y 2007 respectivamente, los pliegos de conflictos interpuestos tienden a tener carácter conciliatorio, ello hace suponer que hay la intención de lograr de parte del sector que introduce el recurso, el acuerdo a través de la mediación del ente público que actúa como arbitro. Ahora bien, se puede inferir, que la intención conciliatoria puede ser el resultado de la tendencia política del sindicato, su orientación bien sea patronal u obrera o si las peticiones solicitadas, entran

en las posibilidades de ser concedidas por la empresa. Es de hacer notar que hay una cultura democrática de conciliación que se impone en los procesos de negociación.

Otro de los impactos que se reflejan en virtud de los procesos de flexibilización externa, son los que tienen que ver con la necesidad de *desregular para crear mayor libertad en el mercado de trabajo* y estimular la creación de nuevos empleos.

En el caso venezolano, se observa que el escenario tiende a una regulación excesiva por parte del Estado, que imposibilita la actuación de los actores con la libertad necesaria para dejar en manos del mercado, la definición y aplicación de las reglas del juego. Por tanto, el Estado genera un marco legal tutelador y proteccionista que hace rígida la relación laboral y altamente costosa. Es así que “el mercado de trabajo está siendo regulado por diferentes vías, quedando cada vez menos aspectos a su libre albedrío. Pero esto no supone una mejor situación para los trabajadores” (Entrevista Consuelo Iranzo, Junio, 2007), en tanto que contrae la posibilidad de la creación de nuevos empleos y el crecimiento de la informalización y precarización del trabajo.

La evidencia de ello viene dada, en la cantidad de normativas aprobadas en estos últimos años, tendiente a

controlar los distintos espacios relacionados con el trabajo. En virtud de estas afirmaciones, a continuación se presentan los marcos regulatorios vigentes y el alcance que los mismos tienen:

- La propuesta de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo; la Ley Orgánica de seguridad Social, aprobada en el año 2001, la misma “ garantiza, sin ninguna excepción, cobertura universal y no selectiva, siendo la financiación colectiva y en ningún caso individual” (Medialdea, 2006:5);
- Decreto de inamovilidad laboral en vigencia desde 1999, pero de manera ininterrumpida desde el año 2002, la misma protege del despido a los trabajadores que se encuentran por debajo de tres salarios mínimos y para el momento se plantea la necesidad de la inamovilidad indefinida;
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo decretada en Julio del año 2005 en GORBV 38.236, cuyo objeto según el artículo 1º es garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud y bienestar en una ambiente de trabajo seguro y saludable, la prevención de accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la repa-

ración integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

- Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad, publicada en GORBV 38.773, de fecha 20 de septiembre del 2007, lo cual reconoce la inamovilidad laboral del padre y licencias de paternidad remuneradas;
- Decreto 4.248 publicado en la GORBV 38.371 de fecha 2 de febrero de 2006 y entró en vigencia el 1° de Mayo de 2006 y el cual establece la solicitud por parte del Ministerio del Trabajo de la Solvencia Laboral que regula el otorgamiento, vigencia, control y revocatoria de la solvencia laboral de los patronos y patronas, incluidas las asociaciones cooperativas que contraten los servicios de no asociados, con la finalidad de garantizar los derechos humanos laborales de los trabajadores y trabajadoras;
- Ley para personas con Discapacidad, lo cual fue publicada en la Gaceta Oficial N° 38.598, del 5 de enero de 2007 y que tiene como objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera

plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia.

Asimismo hay leyes que están en proyecto para su debida aprobación, tales como: el proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo y la Ley de Consejos de Trabajadores y Trabajadoras.

Todos estos marcos regulatorios, que conforman un andamiaje de leyes que garantizan derechos y deberes en el ámbito laboral, dan cuenta de una posición protectora del Estado, que lejos de permitir la flexibilidad del mercado de trabajo, lo condiciona y limita con base a controles legales. En otro orden de ideas, la flexibilización externa en el caso venezolano ha ido impactando en la configuración del mercado de trabajo, en el cual *el énfasis esta dado en la externalización de las funciones, la subcontratación y el aumento del trabajo en condiciones de informalidad.*

Ello genera una paradoja que se desprende de la contradicción entre las estadísticas del mercado de trabajo y su comportamiento, en las cuales los organismos internacionales como la OIT, Banco Interamericano de

Desarrollo y muchas a nivel interno, establecen que el desempleo ha disminuido y ¿qué pasa con el aumento de la economía informal? ¿Qué pasa con el aumento de los trabajadores precarios? ¿Qué pasa con la subcontratación? Estas interrogantes permiten aproximar el análisis en referencia al comportamiento de estos escenarios y su configuración en el contexto venezolano. En relación al comportamiento del crecimiento de la economía informal.

Es importante señalar, que hay una estimación que ubica por encima del 44%, el número de personas que trabajan en el sector informal de la economía, ello implica que están fuera de toda regulación laboral, por tanto hay una tendencia a la precarización, además de presentar desde la ejecución de la labor, esquemas de flexibilidad. Así mismo, los esquemas de subcontratación laboral han dado como resultado la proliferación de empresas de trabajo temporal, las cooperativas de trabajo asociado y las contratistas. En relación a las Empresas de Trabajo Temporal las mismas tenían como función, la de contratar trabajadores para proporcionarlos a otra empresa donde habrían de desempeñarse temporalmente. El motivo para la empresa contratante era buscar los servicios de una empresa de trabajo temporal, para liberarse de los pasivos laborales que estos trabajadores pudieran generar

y reducir sus costos por trabajador. Estas empresas aparecen reguladas por primera vez en Venezuela en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dictado en enero de 1999 a partir del cual se presentó un fuerte crecimiento en término de su participación el empleo. A pesar que la regulación establecía claramente el carácter temporal de los trabajadores provistos por las empresas de trabajo temporal, se observó que en muchos casos estos trabajadores realizaban labores rutinarias y por tiempo indeterminado. Es por esta razón, que el gobierno nacional decidiera derogar la normativa que les permitiera a las Empresas de Trabajo Temporal funcionar (Fernández, 2006).

Es importante resaltar que las empresas de trabajo temporal formaban parte de la planeación empresarial, para adaptarse a los cambios en la organización del trabajo, flexibilizar la contratación, reducir los costos y arrendar el tiempo de la labor (Díaz, 2005).

Otra vertiente que se corresponde con las tendencias que se avizoran en la realidad venezolana y que fue punto de coincidencia en los aportes dados por los expertos, es la relacionada con el auge en formación de cooperativas. Se puede advertir, que las mismas han tenido un desarrollo vertiginoso en razón a la promulgación de la Ley Especial de Asocia-

ciones Cooperativas de Venezuela, que fue dictada bajo Decreto 1.440 con forma de Ley por el Presidente de la República en Consejo de Ministros del 30 de agosto, publicado en la Gaceta Oficial número 37.285 del 18 de septiembre de 2001, fecha de su entrada en vigencia. Esta normativa sienta un precedente importante para la regulación y control de todas aquellas formas de organización de trabajo asociativo.

En Venezuela para el año 2005 se registraban 102.568 cooperativas por parte de la Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop), colocándose en el segundo lugar de los países con más cooperativas. Primero era China, luego Estados Unidos, la India y finalmente Brasil, que tiene cinco millones de cooperativistas y aporta 6% al PIB. Pero en Estados Unidos hay 47 mil cooperativas y más de 150 millones de personas afiliadas a estas cooperativas y en Venezuela no se llega a un millón de socios (Gil, 2005).

Para el año 2007, se señala que hay 215.000 cooperativas registradas en todo el país, de las cuales unas 100.000 están activas (46,5%) y agrupan el 18% de la fuerza laboral, cifra que equivaldría a 2.214.965 personas según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas, con base a Junio 2007 (Tovar, 2007, Septiembre). Esto indica, que por un lado, se cuenta

con un porcentaje alto de cooperativas que han dejado de funcionar. Por otro lado, las cooperativas en Venezuela se conforman con pocos afiliados y su duración en el tiempo es limitada, así mismo, el mayor número de cooperativas registradas desde la entrada en vigencia de la Ley, se ubican en los rubros de prestación de servicio y producción.

Al decir de Díaz (ob.cit.), el cooperativismo en las relaciones laborales venezolanas, han servido tradicionalmente como un instrumento auxiliar del movimiento obrero y en algunos casos, como complemento de la seguridad social. Sin embargo, hoy en día no funcionan de esa manera, por el contrario tienden a debilitar al sindicato, en razón que segmenta y diluye la relación laboral y los derechos consagrados en la legislación laboral, perdiendo pertinencia el sindicato en las relaciones de asociatividad dadas en las cooperativas, ya que las mismas son reguladas por otro instrumento legal.

La interpretación que viene dada de esta realidad descrita en las líneas precedentes, es que las empresas convierten a sus trabajadores en cooperativistas “entonces dejan de tener afiliación sindical, dejan de tener contrato colectivo y dejan de ser asalariados, por tanto, el cooperativismo y el sindicalismo allí funcionan en situaciones contradictorias” (Entrevista Lucena, Junio 2007). Es así que

se consolidan mecanismos de flexibilización, pero con alto contenido de precarización laboral, se desarticula la fuerza laboral, ya que actúa como mecanismo de simulación, donde el beneficio de la actividad es repartido entre los afiliados a la cooperativa sin haber un reconocimiento de los derechos laborales.

En consecuencia, la función manifiesta es lograr que las cooperativas impulsen procesos de inclusión a través de la propiedad colectiva de los medios de producción. Ahora bien, la función subyacente del fenómeno social, es la perversión del objetivo de las cooperativas, siendo un mecanismo a través del cual se desarticula y precariza la relación de trabajo, en virtud que sustituye las formas de relación de trabajo enmarcadas en las premisas capitalistas, consistentes de trabajo asalariado y dependiente, por el carácter autónomo, independiente y asociativo, que se logra a través de la conformación de cooperativas.

Es así que tal y como lo afirma Díaz (ob. cit.), en el caso venezolano

(...)la intención es dejar de lado al sindicato y apoyarse en la cooperativa como forma de apoyo contractual con incidencia a la baja de los costos laborales y como extinción de una práctica empresarial que se plantea autogerenciar las típicas cláusulas de la contratación colectiva (...) en vez de administrar una convención, gerencia con la cooperativa (p.139).

La tendencia que se denota para el cooperativismo que emerge en Venezuela, se caracteriza por

(...) la subordinación a la empresa que es quien lo crea, o subordinado al Estado (...) si está subordinado al Estado tiene los sesgos del sectarismo que entra dentro de los lineamientos de determinados esquemas de pensamiento. Si está subordinado a la empresa, la empresa es la que le provee el contrato, le provee el trabajo ya que hay cooperativas que trabajan solamente a una institución, entonces esa institución tiene el monopolio de la provisión del contrato y de la provisión de ese tipo de trabajo, entonces hay subordinación (Entrevista Lucena, Junio 2007).

Con base a todas estas consideraciones, se pueden inferir algunos supuestos que definen la motivación que esta implícita en la realidad que ha emergido en la intención de fortalecer el cooperativismo, entre ellas se tiene: La cooperativa se convierte en un aliado importante de la economía alternativa con un apalancamiento constitucional muy afinado; el trabajo asociado puede esconder labores bajo relación de dependencia; puede existir de parte de la gerencia pública, la intención de interferencia o anulación del trabajo sindical para actuar con cierta distensión o porque asume a la cooperativa como instrumento de lucha política en contra del sindicato (Díaz, ob. cit.).

A manera de conclusión

Le Flexibilización representa un mecanismo que opera de manera simultánea al interno de las organizaciones y en el plano externo, en los mercados de trabajo. Son mecanismos que no se excluyen en sus prácticas y se constituyen uno de otro, en el reflejo de sus manifestaciones. En tal sentido por ejemplo, la flexibilidad en las jornadas de trabajo (plano interno), pueden suponer la necesidad de externalizar funciones de las organizaciones teniendo ello, su impacto en el plano externo. Es así que al interno, permite amoldar los proceso productivos y las prácticas a los requerimientos de la demanda de bienes y productos, donde su expresión esta supeditada a los acuerdos que se logran con los trabajadores para adoptar estrategias que permitan la supervivencia y respuesta oportuna de la organización a las demandas del entorno. En el plano externo funciona con simultaneidad y correspondencia con las estrategias de las organizaciones, sin embargo, en ambos planos denota características que la diferencian, ya que se da en el contexto de la estructura productiva de una sociedad. Su alcance esta determinado por el mercado y las pautas sociales que se establezcan desde los marcos regulatorios que el Estado determine para controlar las acciones de los actores sociales involucrados. No obstante

los detractores de estas estrategias, enfatizan que su norte esta orientado a la precarización y debilitamiento del movimiento sindical, como expresión de los modelos neoliberales donde prevalece la lógica de la acumulación del capital.

Referencias bibliográficas

- ALAYON, ÁNGEL Y DAZA, ABELARDO.2002. La regulación laboral y sus efectos. En Revista IESA (2002) El costo Venezuela. Vol.III N. 1, Julio – Septiembre. Caracas. pp. 25-32.
- BENAVIDES, LUISA.2003. La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales. Revista anuario del instituto de derecho comparado. N° 26. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- DE LA GARZA, ENRIQUE.2000. Flexibilidad del trabajo en América Latina. En De la Garza, Enrique (Editor) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- DÍAZ, LUIS.2005. Relaciones laborales especiales: Las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos? Revista de Ciencias Sociales (ve), abril, año/Vol. XI n° 001. Universidad del Zulia Venezuela.
- FEDECAMARAS.2007, Junio. El caso de Venezuela sigue abierto ante los OIT. Nota de prensa. Venezuela. Fuente: <http://www.fedecamaras.org.ve> (consultado el 04-02-2008)
- FERNÁNDEZ, LEÓN.2006. Flexibilización y precarización laboral. Fundación Escuela de Gerencia Social. Venezuela

- GIL, MARIANA.2005. Cooperativas a fondo perdido. En: Revista Dinero No. 201. Venezuela.
- HERNÁNDEZ, OSCAR.1992. Flexibilización y rigidez de la Ley Orgánica del Trabajo. Ponencia presentada en XVII Jornadas “TM Domínguez Escovar” Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Jurídicos del Trabajo. Barquisimeto. Venezuela.
- HERNÁNDEZ, OSCAR.2006. Tendencias laborales tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina. En Kurczyn, Patricia. (Editor).2006. Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México.
- HOYOS, ARTURO.1987. La flexibilidad del derecho laboral tradicional. Tendencias internacionales recientes. Revista Derecho Laboral. Nº 147. Montevideo.
- LORA, EDUARDO.2001. Las reformas estructurales en América Latina: qué se ha reformado y cómo medirlo. Documento de trabajo -N 42.Banco interamericano de desarrollo.
- MEDIALDEA, BIBIANA.2006. Condiciones de trabajo en Venezuela en el período 1999-2005: Elementos para un balance de la cuestión laboral en el proceso bolivariano. Fuente: <http://econpapers.repec.org> (consultado el 02-02-2008).
- NEFFA, JULIO.1999. Crisis y Emergencia de los Nuevos Modelos de Producción. Revista los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Colección Grupos de Trabajo de Clacso. Buenos Aires.
- URREA, FERNANDO.1999. Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado. Universidad de Calí. Colombia.
- VARGAS, GUSTAVO.2004. El Ocaso del Consenso de Washington. Fuente: <http://archivo.elnuevodiario.com.ni/2004/junio/04-junio-2004/opinion/>. (Consultado el 25-01-2008).
- VILLASMIL, HUMBERTO. (2002). La estrategia del dialogo social: de la concentración al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales. Fuente: <http://www.oit.or.cr> (Consultado el 04-02-2008)
- TOVAR, ERNESTO. 2007, Septiembre 21. Cooperativas agrupan 18% de la fuerza laboral del país. Fuente: <http://noticias.eluniversa.com>.(Consultado 02-02-2008).