

Flexibilización laboral y ética en las organizaciones: Los desafíos de la globalización en el siglo XXI

Aranguren Álvarez, Williams

Doctor en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo en la
Universidad de Carabobo, 2008.

Sociólogo de la Universidad Central de Venezuela (UCV).

Especialista en Seguridad Social en el Centro de Estudios de Postgrado de FACES-UCV.

Profesor de Sociología de las Organizaciones en la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de FACES - Universidad de Carabobo, Valencia, estado Carabobo.

E-mail: waranguren30@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1221-4674>

Recibido: 10-07-2018

Revisado: 10-09-2018

Aceptado: 11-10-2018

Flexibilización laboral y ética en las organizaciones: Los desafíos de la globalización en el siglo XXI

RESUMEN

Esta investigación presenta elementos para la discusión y el análisis crítico de las teorías surgidas en torno a la globalización, la flexibilización y cómo estos elementos han incidido en la organización del trabajo, con sus consecuentes manifestaciones sociales en los trabajadores. Los empleados por su parte, se enfrentan a un mercado de trabajo muy dinámico que establece contrataciones que privilegian la producción sobre el trabajo decente (OIT) lo cual es aceptado por ellos, en virtud de la necesidad de obtención de un empleo. El tema de la globalización, la tendencia a la flexibilización laboral y la ética en las organizaciones, han sido objeto de amplias discusiones multisectoriales a nivel mundial: sindicatos, empresas, los Estados, universidades. En consecuencia, se aprecian diferentes concepciones sobre el problema y por tanto posiciones frente a su solución.

Palabras clave: trabajo, globalización, flexibilización, OIT

Labor flexibility and ethics in organizations: The challenges of globalization in the 21st century

ABSTRACT

This research presents elements for the discussion and critical analysis of the theories that have emerged around globalization, flexibility and how these elements have affected the organization of work, with its consequent social manifestations in workers. The employees, for their part, face a very dynamic labor market that establishes contracts that privilege production over decent work (ILO), which is accepted by them, by virtue of the need to obtain a job. The issue of globalization, the trend towards labor flexibility and ethics in organizations, have been the subject of extensive multisectoral discussions worldwide: unions, companies, States, universities. Consequently, different conceptions about the problem and therefore positions regarding its solution are appreciated.

Key words: work, globalization, flexibility, OIT.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los efectos más resaltantes del bien conocido fenómeno de la globalización, es la flexibilización laboral que muchas organizaciones vienen implementando a fin de hacerse más competitivas en el mercado, acudiendo a estrategias que en la mayoría de los casos desbordan el marco legal en materia laboral. Los trabajadores por su parte, se enfrentan a un mercado de trabajo muy dinámico que establece contrataciones que privilegian la producción sobre el trabajo decente (OIT) lo cual es aceptado por ellos, en virtud de la necesidad de obtención de un empleo. Por otro lado, el Estado tiene limitadas capacidades para procesar todas las demandas de los trabajadores y actuar como ente regulador frente a estas tendencias flexibilizadoras. Lo anterior plantea un reto ético a los tres actores laborales: tanto las organizaciones, como los trabajadores y el Estado, se enfrentan a la construcción de una nueva forma de organización de la producción y el trabajo, con ineludible aceptación a valores y normas éticas, que redundan en el compromiso social de las organizaciones, los trabajadores y el Estado.

El tema de la globalización, la tendencia a la flexibilización laboral y la ética en las organizaciones, han sido objeto de amplias discusiones multisectoriales a nivel mundial: sindicatos, empresas, los Estados, universidades, entre otros, dadas las repercusiones que tiene sobre el desarrollo de la sociedad como un todo. Es así, como producto de ello, se aprecian diferentes concepciones sobre el problema y por tanto posiciones frente a su solución.

No obstante, los cambios en la organización del trabajo y en los procesos de trabajo, se han venido produciendo prácticamente desde que el trabajo existe, en un esfuerzo por adaptarse a las condiciones cambiantes que va imponiendo el ritmo de la producción, la tecnología y las necesidades o demandas sociales.

Cuando se presentan avances tecnológicos o descubrimientos, se produce una ruptura en la forma de producir o hacer las cosas, surgiendo una nueva propuesta que

representa un avance en lo producido, bien en cuanto a calidad, costos o beneficio para la población. Ello implica para la empresa, en muchos casos, la necesidad de realizar readaptaciones internas y externas para adecuarse a la tecnología, lo cual modifica a la vez, el perfil de competencias requerido por el trabajador que opera la tecnología, las condiciones de trabajo y empleo, los riesgos implícitos en el proceso productivo, en fin, requiere cambios a nivel de la estructura de la empresa para hacer frente al mercado, cambios en la organización del trabajo a fin de adecuar el manejo de la tecnología a los requerimientos de producción y cambios en la cualificación y competencias requeridas en el trabajador.

Este trabajo presenta elementos para la discusión y el análisis crítico de las teorías surgidas en torno a la globalización, la flexibilización y cómo estos elementos han incidido en la organización del trabajo, con sus consecuentes manifestaciones sociales en los trabajadores. Atención especial merece la observación de éstos elementos en la administración pública venezolana, pues aunque evidentemente la globalización y la flexibilización afectan más directamente a las organizaciones privadas, el sector público no escapa a ello, amenazado incluso de quedar en la obsolescencia por su poca adaptación a los nuevos modelos que han surgido.

2. Globalización y flexibilización

Normalmente y con certeza se refiere la flexibilización como una consecuencia del proceso de globalización. Enrique de la Garza la define como la "...capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo" (de la Garza, 2003, p. 162). Esta flexibilización puede darse, según de la Garza, en el nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o a nivel del sistema de relaciones industriales

abarcando la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales y la seguridad social. Así mismo, puede aceptar un nivel formal conformado por leyes, reglamentos y pactos y un nivel informal, propio de las tradiciones, costumbres y e interacciones sociales.

Como puede verse no es un fenómeno sencillo se analizar, por el contrario, se hace bastante complejo, en virtud de las múltiples áreas que impacta. De la Garza asoma que no sólo se trata de un aspecto de carácter formal inherente cómo los actores involucrados establecen sus relaciones de trabajo, sino que se presenta un aspecto cualitativo, que va mucho más allá y que está vinculado a la ética, que tiene que ver con la forma en que estos actores involucrados en la relación, asumen la flexibilización y actúan en consecuencia. De manera que la flexibilización no sólo se circunscribe al ámbito de los dos actores laborales por naturaleza de esta relación (trabajadores y empleadores), sino que abarca al Estado como un actor incipiente, pero de gran importancia y todo el sistema legal y de seguridad social competente en materia laboral, que varía en sus implicaciones prácticas y culturales dependiendo del contexto social en el que se aplique. De esta manera, aunque se trate de un fenómeno mundial, transfronterizo, tiene sus particularidades a la hora de implementarse.

Se consiguen algunas coincidencias con de la Garza en Ozaqui, quien partiendo del mercado laboral, explica la flexibilización como la capacidad de una empresa de "...i) ajustar el nivel y calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, ii) modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago, y iii) emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda." Ozaqui, 2000, pp. 3-4). En Ozaqui encontramos a la empresa como motor de la flexibilización. Ello implica cambios en los contratos de trabajo, el tiempo de trabajo, la remuneración y la organización del trabajo, donde el trabajador ocupa un lugar pasivo, supeditado a la aceptación de las condiciones del contrato de trabajo establecido por la empresa, so pena de

la no obtención del empleo. Ciertamente, las modalidades explicadas por este autor hacen a la empresa más competitiva en el sentido de que le permite el ahorro en costos de personal para la producción, ajustando su contratación a las fluctuaciones del mercado y de producción de la empresa. Sin embargo, no contempla aspectos tales como la capacitación y formación del personal necesarias para realizar adecuadamente las funciones, lo cual, de haber permanencia y antigüedad, se traduce en una menor inversión de tiempo para conocer a cabalidad las funciones, menor pérdida de material en la producción, menor margen de error, mayor productividad por hora, además de la identificación del trabajador con la empresa y sus componentes, entre otros aspectos.

La flexibilización en muchos casos se ha visto facilitada por la introducción de cambios en los procedimientos destinados a regular la relación laboral. Veamos más al detalle estos aspectos.

Flexibilidad en los contratos de trabajo

Básicamente este tipo de flexibilización se ve signada por la disminución de controles que limitan el acceso a lo que se ha dado en llamar "contratos de trabajo atípicos" y aumento de la potestad del empleador para rescindir del contrato de trabajo por su propia iniciativa.

De esta manera nace el empleo flexible, definido por Ozaqui como toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo e indeterminado. También es comúnmente llamado por otros autores como empleo atípico (Grip) eventual (Belous) o precario (Treu) aunque pueden existir algunas diferencias entre estas definiciones.

Con relación a los principales tipos de empleo flexible, Ozaqui refiere los siguientes:

- Empleo a tiempo parcial: con un número de horas semanales inferior al indicado por la norma nacional
- Empleo temporal: de duración fija para obtener un producto determinado
- Empleo eventual: irregular e intermitente
- Empleo estacional: en una época

determinada del año

- Contratación exterior o subcontratación (Ozaqui, 2000, p. 7)

Como se ve, todas estas formas de empleo no contemplan una relación de trabajo a tiempo completo, de largo plazo e ininterrumpida entre el empleador y el trabajador, obedeciendo por el contrario a las necesidades de producción y el mercado de la empresa, predominando el enfoque neoliberal de libre contratación y despido, bajo el supuesto de generación de nuevos puestos de trabajo. Esta es una tendencia que ha venido cobrando fuerza a nivel mundial, aunque las formas de flexibilidad prevalecientes varían según los países. No obstante, se discute mucho acerca del mito que esta posición representa, pues diversos estudios no reflejan una relación directa entre la aplicación de estas políticas y el mejoramiento de la tasa de empleo y calidad de empleo.

Se suma a la visión anterior, la idea de que los trabajadores eventuales pueden representar un ahorro para las empresas a corto plazo, pero su baja o insuficiente formación y la falta de experiencia le pueden resultar muy caras a largo plazo, no sólo por los retrasos y pérdida de materia prima que se pudiera generar en el proceso de producción, sino también por daños a la maquinaria, a la tecnología y los niveles de accidentabilidad de los trabajadores con las consecuencias que ello implica.

Estas nuevas formas de contratación implican para el trabajador, la necesidad de poseer al menos dos empleos para lograr obtener un ingreso salarial que medianamente pueda cubrir la satisfacción de sus necesidades y la de su grupo familiar. Al tener dos empleos, el trabajador debe movilizarse más y alternar entre dos ambientes de trabajo con riesgos y condiciones totalmente diferentes, quedando expuesto de esta manera a una mayor probabilidad de accidentabilidad. Otro de los aspectos importantes de manejar en este caso es el estrés que produce el mantenimiento de dos empleos, lo cual puede producir otros efectos psicosociales en el trabajador.

Flexibilidad de la remuneración

Esta idea busca coordinar los salarios a las variaciones de productividad individual y colectiva y a la competitividad de costos de los mercados, reforzando la relación entre remuneración y rendimiento y atenuando la relación entre salarios y precios.

En el primer caso, se busca fomentar factores de rendimiento distintos a los tradicionales, basados en el producto, como lo son la calidad, la reducción de costos y la adaptabilidad, reconociendo el esfuerzo individual y colectivo, remunerando el rendimiento financiero de la empresa (a través de participación en los beneficios), la productividad (reparto de ganancias) o los conocimientos profesionales de los trabajadores (pagos por razón de competencias) (Ozaqui, 2000, p. 21). La participación en los beneficios ya lo hemos visto en Venezuela, mediante su incorporación a la legislación de este elemento.

En el segundo caso, se plantea una ruptura de la relación entre salarios y precios, mediante la práctica bastante común de fijación de salarios mínimos y la indización de los salarios de acuerdo a los precios.

Esta forma de flexibilidad crea inestabilidad en la planificación del trabajador, pues al depender de los elementos antes mencionados, atento a las variaciones de la demanda del mercado, sus niveles de ingreso pueden sufrir fluctuaciones importantes dependiendo de lo producido y de la demanda a lo largo de todos los meses del año. Con relación a la fijación de salarios mínimos, se observan diversas experiencias. En Venezuela se suele ajustar el salario mínimo una o dos veces al año de acuerdo a la inflación presentada en ese período, no obstante, este aumento se ubica por debajo de la inflación, por lo que el trabajador no logra reponer su capacidad adquisitiva perdida. Ello se traduce en un deterioro progresivo de su ingreso y calidad de vida. En el caso de Argentina, éste aumento salarial se produce, no con base en la inflación ya presentada, sino tomando como referencia la inflación estimada para ese año, por lo que,

al producirse el aumento salarial, se amplía la capacidad adquisitiva de los salarios. Además, el aumento producido puede ser reajustado en cualquier período del año si el comportamiento de la inflación sobrepasa las estimaciones, con lo cual se garantiza el poder adquisitivo de los salarios

Flexibilidad del tiempo de trabajo

Tradicionalmente el tiempo de trabajo se ha definido a tiempo completo, en un número determinado de horas diarias y de días a la semana. Por ejemplo, en Venezuela, de 8 horas diarias (extensible a 9 para no laborar los fines de semana) y 44 horas semanales de lunes a sábado; fijación de jornadas diurnas, mixtas y nocturnas; horas de descanso diarias y descanso semanal.

Estas estructuras se han venido agotando, siendo sustituidas progresivamente por el horario de trabajo flexible, que no es más que el ajuste que hace la empresa de la estructura horaria, a fin de mejorar su competitividad (rapidez, eficiencia y bajo costo) en el mercado. Con ello también se busca la disminución en el pago de horas extras, adecuar el horario a la demanda de bienes y servicios de los consumidores, en fin, adecuar el trabajo a las necesidades del mercado, replegando los elementos definitorios del trabajo como hecho social.

Diferentes son las estrategias. Frecuentemente se introducen cambios en los turnos de trabajo, jornadas de descanso diario y semanal rotativos, trabajo en los días domingo y aquella flexibilidad en los horarios que sólo era típica en los hoteles, restaurantes, servicios de salud y la industria manufacturera, hoy la vemos generalizada en el comercio y servicio de diversa naturaleza.

En algunos países se ha recurrido a la *anualización del tiempo de trabajo*, en la que se calcula el tiempo de trabajo semanal sobre una base anual, permitiendo variaciones semanales y no cancelando horas extraordinarias en tanto no se supere el límite determinado de horas al año. Claro está que esta concepción, ajustada a las fluctuaciones de la oferta y la demanda o a las temporadas, no considera el agotamiento

físico y mental como un factor fundamental, pudiendo el trabajador permanecer en su puesto de trabajo largas jornadas (por ejemplo, turnos de 12 horas) con riesgo de accidentabilidad o padecer patologías como producto del exceso de trabajo. Estas experiencias se han dado en países como España, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido. En América, se observa la experiencia Argentina en la industria automotriz, en las que las empresas Chrysler, General Motors y Toyota, anualizaron las horas de trabajo en 2.080, 2.138 y 2.133 respectivamente.

En Venezuela la legislación nacional es bastante rígida en ésta materia, dejando poco margen para la negociación colectiva o individual en la modificación de la jornada, pues regula la jornada diaria, semanal, así como las horas extras diarias, semanales y anuales. De esta manera, el tiempo de trabajo está sujeto a límites que las partes de la relación de trabajo deben observar y acatar, al menos formalmente.

Flexibilidad de la organización del trabajo

La organización tradicional del trabajo, basada en el taylorismo, establecía un centro de trabajo en el que los trabajadores estaban sujetos a una alta especialización del trabajo, rutinario, reservando la toma de decisiones a la gerencia o administración. No obstante, como refleja Ozaqui, los cambios tecnológicos, la demanda de bienes y servicios de alta calidad, el aumento de la competencia mundial y el aumento de la formación de la fuerza laboral, han contribuido a la flexibilización en la organización del trabajo, apartándose de los esquemas rígidos para adoptar esquemas de trabajo más variados. Ello va a depender también (según reseña Ozaqui de investigadores australianos), de la naturaleza de la empresa o industria y su grado de exposición a la competencia internacional; la calidad de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, en especial de la voluntad de los empleadores de que los trabajadores y sindicatos participen en las decisiones para la introducción de cambios en la organización del trabajo; y la necesidad

desarrollar nuevas formas de organización laboral por la introducción de una tecnología (Ozaqui, 2000, pp. 38-39)

La flexibilización en la organización del trabajo requiere de una mayor participación de los trabajadores y dado el histórico antagonismo entre las partes de la relación laboral, esto no siempre es fácil.

Con base en lo expuesto, puede apreciarse la diversidad de concepciones acerca de la flexibilización y sus tendencias. En ese marco, Enrique de la Garza, al hacer una crítica a la noción de flexibilidad, destaca la multiplicidad de significados y fundamentos teóricos, en los que debe tomarse en cuenta que:

“.. habría una flexibilidad pretaylorista, practicada por pequeñas y medianas empresas no modernizadas (Imán las llama *unscientific management*), que no obedece a una proyecto organizacional, está sujeta a las contingencias y sobre todo a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patrones a los trabajadores; habría otra flexibilidad toyotista con consensos y acuerdos entre obreros y patronos, como en los posfordistas y en las nuevas formas gerenciales de organización del trabajo; y, finalmente, habría la flexibilización del mercado de trabajo de los neoclásicos, que con mayor propiedad debería llamarse desregulación de la oferta y demanda de empleo. Las tres se practican en la reestructuración de las empresas y se adaptan a los diferentes contextos institucionales y organizacionales” (de la Garza, 2003, pp-159-60)

En nuestro país esto es una realidad, pues con frecuencia se asumen modelos de desarrollo económico foráneos, que implican modificaciones en la organización y procesos de trabajo, y aún mucho antes de alcanzar su “clímax” de ejecución, son sustituidos por otros que llevan la vanguardia internacional, no sin dejar vestigios del mismo, resultando en consecuencia, una suerte de “mezcla” de modelos de organización del trabajo con incidencias importantes en el desarrollo productivo y las relaciones laborales.

Medios para introducir la flexibilidad

Las vías para introducir la flexibilidad pueden ser: mediante la vía legislativa, la negociación colectiva, contratos de trabajo individuales, decisiones unilaterales de los empleadores o una combinación de éstos.

La legislación introduce normas comunes para una gran variedad de situaciones, con carácter rígido y representa intereses que van más allá de las partes involucradas en una negociación, aunque se establecen excepciones. En tal sentido, aunque la legislación es indispensable y fundamental, la introducción de la flexibilidad por esta vía no es lo más fácil.

No así sucede con la negociación colectiva, la cual es más propicia para introducir aspectos flexibilizadores, pues dentro del marco legal, se pueden establecer condiciones diferentes a las típicas, en una suerte de definición de situación que beneficie tanto a trabajadores como empleadores, pudiendo quedar plasmada en la convención colectiva y homologada por las Inspectorías del Trabajo.

Con referencia a las relaciones individuales de trabajo, enmarcadas o no en un contrato de trabajo, las mismas pueden variar desde una relación típica de empleo, hasta el nivel máximo de flexibilidad, mínimo de protección y previsión jurídica. En muchos casos esta relación, bajo el esquema de simulación, se da entre personas jurídicas y no entre una persona jurídica (empresa) y una natural (trabajador), pues se incita al trabajador a adoptar esquemas mercantiles para establecer una relación en este campo del derecho, quedando al margen la legislación laboral y todos los derechos y obligaciones que el mismo atribuye a las partes.

Finalmente, habitualmente se practica la acción unilateral por parte del empleador, pues a él le corresponde la definición de una serie de parámetros vinculados a la organización del trabajo y las relaciones laborales que se le imponen al trabajador unilateralmente desde su ingreso a la empresa. No obstante, sus facultades están reguladas por la legislación laboral, que

establece un marco para esta definición y que garantiza a los trabajadores una serie de derechos y condiciones de trabajo. Aun así, este factor es considerado como uno de los más importantes para introducir la flexibilización, pues haciendo uso del poder que les da el ser dueños del capital, logran imponer procedimientos de trabajo y formas de relación laboral, adecuados a los requerimientos de producción y los mercados.

Las relaciones de trabajo históricamente han venido sufriendo transformaciones como producto de la adecuación de las organizaciones a las modalidades del desarrollo económico. Como producto de los cambios tecnológicos, la globalización y el establecimiento de nuevos parámetros y campos de acción de las organizaciones, la revisión interna y el cambio de estrategia tanto en el funcionamiento como hacia el entorno, es una cuestión de supervivencia.

Es innegable que los tiempos han cambiado, los usuarios ya no son los mismos y su interacción con las organizaciones ahora es mucho más compleja, con un mayor nivel de interacción en doble sentido. En estos tiempos, las organizaciones deben adaptarse a la satisfacción de las expectativas de los actores sociales, más críticos, exigentes y con una gama de alternativas para escoger si una propuesta a la satisfacción de su necesidad no le complace, factor que no es exclusivo al sector privado, pues el público está expuesto a los mismos requerimientos.

En todo este proceso destaca la importancia de cómo las relaciones laborales van sorteando los diferentes obstáculos a fin de adaptarse y mantener la armonía necesaria para que la sociedad y el capital puedan reproducirse, no obstante, en virtud del neoliberalismo imperante, la experiencia ha dicho que éste siempre tiene la última palabra, imponiendo las formas de organización de la producción y el trabajo, definiendo por tanto las condiciones en las que los trabajadores se incorporan al mercado de trabajo, colocando al capital en el centro de la producción, supeditando el trabajo al mantenimiento y expansión del capital y a las relaciones donde predomina esta visión.

Esta tendencia se observa con firmeza en los países latinoamericanos, donde en épocas de auge económico, las organizaciones podían ofrecer a los trabajadores en sus negociaciones colectivas, mayores prebendas, lo que mantenía un clima de armonía laboral y social, propicio para el desarrollo. No obstante, con el advenimiento de las crisis económicas, la estabilidad en el trabajo, además de las garantías y beneficios económicos y sociales que se ofrecían, ahora empiezan a mermar, las reducciones se van concentrando generalmente hacia el sector más vulnerable de la producción, los trabajadores, desmejorando su calidad de vida y todos aquellos beneficios a los que estaban acostumbrados.

Desde el punto de vista legal, las organizaciones vienen recurriendo a diversas estrategias tendentes a garantizar su permanencia en el tiempo, entre las cuales encontramos las presiones hacia la flexibilización de la normativa legal y hasta el fraude. Allí podemos ubicar la flexibilización del empleo (contratos a término fijo y despidos), flexibilización del trabajo (integración de tareas, ampliación y disminución de categorías y la supresión de reglas restrictivas de la movilidad) y participación e integración social, a fin de distensionar las relaciones entre la administración o gerencia y trabajadores (Dombois y Pries, 1998, pp.69-72). En cuanto al empleo, no se pretende la estabilidad, sino el trabajo fluctuante, por épocas, ajustado a las curvas de demanda y oferta de la empresa, lo cual les permite disminuir costos cuando no se requiere mayor producción, ello ligado a políticas de despido o contratos de trabajo donde se libera a la organización del pago de todo tipo de indemnizaciones. El trabajador de esta manera, ve afectada su estabilidad laboral, su seguridad social actual y en el largo plazo, así como se frustran sus posibilidades de planificación al mediano y largo plazo, tales como adquirir créditos para compra de vehículo o viviendas, viajes de recreación, etc., dada su incertidumbre en sus posibilidades de ingreso permanente. En muchos casos se ve en la obligación de mantener varios empleos de manera simultánea para mantener un estándar de vida adecuado.

El trabajo puede verse igualmente afectado, pues con la reducción del personal a lo mínimo indispensable, la especialización del trabajo es reemplazada por el trabajador multivalente, capaz de desarrollar múltiples actividades y cubrir las tareas de lo que antes eran varios puestos de trabajo asignados a diferentes trabajadores, todo ello bajo las mismas condiciones salariales. Lo anterior igualmente representa un ahorro en materia salarial para la organización. Otro aspecto importante de considerar y muy poco tomado en cuenta por los estudiosos de la materia, es la modificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo. El trabajador ahora realiza múltiples actividades que requieren una mayor y mejor percepción del ambiente de trabajo, enfrentarse a múltiples equipos con diferentes riesgos asociados, desplazamientos más frecuentes dentro de su ambiente de trabajo que exigen de él un grado de atención y concentración, a fin de mantener la eficiencia sobre la actividad desarrollada. Ello tiene sus repercusiones no sólo en el desgaste físico y calórico por las actividades desarrolladas, sino también en los aspectos psicosociales, como el estrés, que hoy en día afecta a tantos trabajadores no solo en su ambiente laboral, sino en el familiar y social.

Cabe precisar que, aunque la utilización de alguna de estas estrategias tiene carácter legal, esto es, son parte de nuestra normativa legal, no pueden obviarse los conflictos que se generan en sus prácticas, pues no se centran en la dignidad humana, la estabilidad en el empleo, así como la garantía de todos los derechos en el corto y largo plazo de la masa trabajadora. Algo diferente es el fraude, pues en el mismo se incurre cuando el empleador, a sabiendas de la existencia y aplicación de una norma, obra expresamente en contrario, incurriendo en su violación. Esta también es una práctica muy común en los países latinoamericanos.

Volviendo a la flexibilización, otros estudios sobre el tema, aunque bajo un enfoque propulsor, manifiestan como ventajas 1) la flexibilización de la política y la competencia con los postulados del Estado de Bienestar y sus instituciones, los partidos políticos y los sindicatos. 2) La creación de nuevas

condiciones laborales caracterizadas por la declinación del poder de los sindicatos y las negociaciones colectivas. 3) Una nueva economía basada en la tecnología y lo comercial y 4) manipulación cultural de las masas hacia el consumo (Romero, 2003, p. 9-14). En este sentido, Romero plantea una reorganización compleja del capitalismo que trasciende el plano de lo nacional, paralelo a la profundización del consumismo y del trabajo flexible, con una visión anti-Estado y anti-institucional, con el predominio de la desregulación en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Dentro de los argumentos más comunes de las tendencias favorecedoras de la flexibilización, están la no participación del Estado en la economía, la flexibilización o desregulación de la normativa laboral y la desarticulación de los sindicatos y otras formas de organización de los trabajadores, esto es, desactivación de toda fuerza de organización de los trabajadores con capacidad de negociación, que pueda hacer frente al desarrollo del capital. Estas corrientes parten de la idea de que, sin regulaciones, las empresas pueden hacerse más competitivas, producir más y generar mayor fuente de empleo para los trabajadores, pudiendo desplazar de un trabajo a otro de acuerdo a sus competencias y necesidades de ingreso.

Frente a estas premisas el mundo se debate, surgiendo los planteamientos éticos que deben ir asociados al desarrollo. Así, mientras en algunos países se flexibilizan las leyes, en otros se vuelven más restrictivas, como es el caso de Venezuela, donde a través de las reformas a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).

Sin embargo, no puede negarse la influencia de la globalización en el trabajo y las relaciones de trabajo, traducido en:

- Pérdida de lo nacional por el mercado mundial, lo cual ubica la producción en las fronteras donde se ofrece mayor

competitividad. Ello desfavorece a los países menos desarrollados y con menores posibilidades de competencia en el mercado global, causando deterioro de sus mercados productivos internos, pérdidas de puestos de trabajo y mayor exportación de productos para cubrir el déficit.

-Redimensionamiento de las empresas, bajo el enfoque de externalización de sus funciones, lo cual trae pérdida importante de las fuentes de empleo, desmejoramiento en las condiciones de trabajo y de empleo, precariedad de la mano de obra, entre otros elementos. En Venezuela es una práctica bastante frecuente, por lo que la modificación reciente de las leyes y reglamentos en materia laboral han venido tratando de cubrir los vacíos que han servido para que las empresas establezcan formas de trabajo que se alejan del espíritu de lo que debe ser el trabajo decente.

-Menor acceso por parte de los trabajadores a los sistemas de seguridad social, pues su condición no facilita su incorporación al mismo. Ello se ve, sobre todo, como producto de la externalización de las funciones de las organizaciones, que a pesar de que las empresas prestadoras de servicios de personal tienen las mismas obligaciones de la empresa contratante, estas modalidades confunden al trabajador en sus derechos.

-Violaciones recurrentes a las regulaciones en materia laboral, pues en el esfuerzo de las empresas por hacerse más competitivas, reducen sus gastos ofreciendo a los trabajadores menores beneficios económicos y sociales que repercuten en su nivel y calidad de vida, siendo que muchos de estos beneficios están por debajo de lo establecido por la legislación laboral, no obstante el trabajador acepta, por la necesidad inminente de un empleo que le permita un ingreso para su sustento y el de su familia.

-Disminución de la posibilidad de acciones colectivas a través de

sindicatos u otras organizaciones de los trabajadores, pues se basa en la individualización de las relaciones entre trabajadores y empleadores, reduciendo considerablemente la capacidad de negociación de este actor. En este sentido, el contrato individual cobra auge sobre el establecimiento de condiciones colectivas de trabajo y empleo, pudiéndose observar que trabajadores que cumplen un mismo trabajo en una empresa, pueden tener condiciones de empleo diferentes.

3. Cambios en la organización del trabajo

La discusión en torno a la organización del trabajo ha pasado por muchos procesos, ya algunos mencionados anteriormente. En términos de su evolución, conviene recordar lo expuesto por Martha Novick (2003), quien identifica varios ejes. En su parecer, primero se centró el debate en los cambios tecnológicos y luego en la introducción y características de implementación de las tecnologías de gestión.

Lucena (2003, p. 71-77), haciendo referencia a Neffa, parte de la idea de que los sistemas productivos han evolucionado en tres grandes etapas, los cuales coexisten en nuestra sociedad: 1) El artesanado, caracterizado por un mínimo en la división del trabajo, uso de herramientas simples y rudimentarias, movidos por energía humana, animal o proveniente de la naturaleza. 2) La manufactura, caracterizada por la concentración de los artesanos en un espacio productivo, realizando su actividad bajo dependencia de un propietario y 3) El maquinismo, la más difundida en la actualidad, se basa en la máquina como centro del proceso de trabajo, debiendo el trabajador adaptarse al ritmo de la misma.

En la actualidad la discusión se centra en la reconversión y transformación empresarial como un todo, en el que radican los principales cambios en materia de organización del trabajo, signado por la apertura de los mercados, cambios en las reglas de juego en la economía e implantación de nuevos métodos de gestión y organización del trabajo para conseguir la competitividad. Ello dirigió

el debate hacia la instauración de círculos de calidad, el trabajo en equipo, la polivalencia y nuevas formas de organización del trabajo, arrojando críticas a la profundización de los procesos de reconversión, por la tendencia de las empresas a subcontratar, externalizar o tercerizar actividades.

Por otra parte, Altmann, al referirse a las nuevas formas de organización del trabajo como un proceso de racionalización, circunscribiéndolo a modalidades especiales como “ (...) ampliación y enriquecimiento de tareas, rotación del trabajo, grupos de trabajo semiautónomos y trabajo individual con un margen mayor de flexibilidad (...)”, en la cual tanto empresarios como trabajadores salen beneficiados (Altmann, 1998, p. 522)

Con este tipo de estrategias, según refiere Altmann, la empresa busca racionalizar la producción, permitiéndole el uso intensivo de la mano de obra ajustado a los requerimientos del mercado, así como de los insumos necesarios para su realización. Por otro lado, los trabajadores también pueden ser beneficiados, pues gozarían de mayor autonomía en el trabajo, manejo de su tiempo, rotación de tareas para variar las cargas de trabajo, entre otros aspectos, con lo cual se introduce una nueva óptica de la flexibilización.

Dentro de la tendencia propulsora de la flexibilización, encontramos opiniones como las de Añez y Useche (2003), quienes refieren que en el proceso de adaptación de la organización a las nuevas condiciones del entorno, se deben buscar alianzas tanto internas como externas que promuevan la flexibilidad en las relaciones laborales, lo cual supone, de parte de la empresa, una nueva organización del trabajo tendiente a la ampliación de las categorías de trabajo, integración de funciones y procesos de producción, reducción de niveles jerárquicos, reducción de costos y redefinición de los puestos de trabajo basados en la polivalencia. Y de parte de los trabajadores, esta flexibilidad en las relaciones supone la realización de nuevas funciones, trabajo en equipo, responder a problemas no previstos y, en definitiva, una nueva definición en la división y contenido del trabajo, a través de

la ampliación de las responsabilidades del trabajador en la producción (Añez y Useche, 2003, p.15)

Coller (1997) por su parte, plantea una posición contradictoria a la de Altmann y Añez y Useche. Basado en las teorías marxistas, este autor hace referencia a las contradicciones históricas entre capital y fuerza de trabajo, entorno al cual los actores desarrollan sus estrategias. En este marco, la forma de organizar la producción y el trabajo bajo el capitalismo, moldea, da sentido y limita las acciones de las personas, a la vez que obtiene su consentimiento para realizar la producción, en un mar de relaciones muy complejo.

Otro de los aspectos de importancia que incorpora Coller es el referente a los cambios en la rutina laboral, donde la “incertidumbre” resume los efectos de estas transformaciones, tanto a nivel de los trabajadores como de las empresas.

A nivel de los trabajadores se concreta en:

- **El empleo** no está asegurado y las personas con contratos fijos igualmente pueden perderlos producto de la reestructuración empresarial.
- **Las funciones** están signadas por la polivalencia y la movilidad de acuerdo a las necesidades de fabricación.
- **El rendimiento y el salario**, en la medida en que tienen relación directa, se ven afectados por la movilidad y los niveles de producción.

A nivel de las empresas se concreta en:

- **El entorno** está afectado por la externalización y subcontratación en que incurre la empresa, haciéndola más vulnerable por la imprecisión de obtener lo que necesita en el momento preciso, pues depende de terceros (proveedores, productos semielaborados, servicios, entre otros)
- **Los trabajadores**, al poseer mayor autonomía, no da certeza a la empresa sobre su actuación y si va a plantear algún conflicto o se va a oponer a realizar las actividades en las condiciones en que

fije la empresa.

- **La producción** supone combinar las capacidades de los trabajadores para realizar la producción y atender los pedidos (fluctuantes). (Coller, 1997, p.174-175)

En resumen, el trabajador desconoce su futuro laboral, desconoce con anticipación el puesto y las actividades que le serán asignadas y desconoce el dinero que le ingresará al final de la semana o la quincena como producto de su trabajo. Y la empresa maneja o controla en menor medida las variables del entorno, los trabajadores y la producción, con la eliminación de los stocks, está sujeta a los requerimientos del mercado, el cual tampoco tiene un comportamiento sistemático y racional.

Ciertamente, las empresas al igual que el mundo, están permanentemente afectas por los cambios externos, a nivel nacional e internacional, de modo que aquellos modelos exitosos de producción tayloristas y fordistas, progresivamente han venido siendo sustituidos por formas de organización empresarial innovadoras, que no siempre se ajustan a las normativas legales vigentes y someten a sus trabajadores a condiciones de trabajo y empleo adversas, poniendo en el centro la producción y la competitividad. Esto se traduce en diversos fenómenos que han sido ampliamente definidos, como el achatamiento, externalización o adelgazamiento, entre otros. Con el objeto de disminuir los costos, las empresas cambian las formas de competir en los mercados, construyendo en muchos casos redes de empresas articuladas entre sí por relaciones de subcontratación y la prestación de servicios mutuos, lo cual viene reduciendo las nóminas de las empresas y debilitando las organizaciones de los trabajadores.

Las empresas grandes expulsan a trabajadores hacia empresas pequeñas, aunque no todos se incorporan a las mismas y contratan sus servicios. Por supuesto, los salarios y las condiciones de trabajo son inferiores a las que tenían cuando eran parte de la nómina de la empresa, y la estabilidad en el trabajo es muy relativa y sujeta a las contrataciones de las empresas grandes.

Cabe precisar que esta situación ha llegado a tal punto, que hay empresas que no sólo contratan actividades complementarias (como la limpieza o mantenimiento de planta o instalaciones), sino que están subcontratando hasta procesos sustantivos de la producción, lo cual imprime una gran fragilidad a la misma. Las “macroempresas” van quedando en el pasado, conformando empresas más pequeñas, flexibles, con una estructura organizativa más horizontal, ajustables para la prestación de varios servicios o fabricación de diversos bienes, buscando ahorro de capital y disminución de los costos por empleado. Aparecen los contratos por tiempo determinado, el trabajo a tiempo parcial, empleo precario y las políticas remunerativas son más precarias, casi siempre ajustadas a los salarios mínimos legales. El movimiento sindical pierde fuerza y representatividad, observándose un cambio en los patrones culturales de comportamiento de los trabajadores frente a sus organizaciones. Ahora se evidencia una tendencia no a la negociación colectiva, sino a la negociación individual, donde es el trabajador quien va a negociar de manera individual con el patrono las condiciones de empleo y trabajo, por supuesto, con menores ventajas comparativas.

Con los procesos de flexibilización laboral que son hoy una realidad, sobre todo en el sector estructurado de la economía, muchos países recurren a las modificaciones de sus leyes a fin de adaptarlas a las nuevas formas que asume el capitalismo, con lo cual disminuyen las tensiones sociales, no obstante, menoscabando en muchos casos los intereses de los trabajadores y renunciando a la función de protección de los trabajadores en la cual descansa parte de su popularidad (OIT, 1997-98, p. 170)

De esta manera, por un lado, hay autores que se limitan a la descripción y análisis de los procesos en un intento por construir parámetros que estabilicen el funcionamiento armónico de los sistemas, mientras por otro lado, con una visión más crítica, otros autores plantean las contradicciones que estos cambios implican y los perjuicios para los trabajadores, como la parte más débil

de la relación laboral. Lo cierto es que las transformaciones en las empresas, las relaciones de trabajo, la organización y los procesos de trabajo siempre han existido, parecieran ser indetenibles, varían los ritmos de acuerdo a factores internos y externos a la empresa y la dinámica protagonizada por sus actores trata de incorporar los elementos que consideran necesarios para mantener la armonía y la paz laboral, en un clima propicio para realizar la producción que beneficia a ambas partes.

4. Ética en las relaciones

Si hay algún término que define mejor la situación de las organizaciones hoy en día, ese es el de "incertidumbre". La dinámica de los cambios globales, además de la propia dinámica interna de los países, tienen repercusiones a nivel económico, político y social que imprimen un matiz de transformación permanente en la sociedad. Aunque los cambios hoy constituyen la normalidad del funcionamiento de las organizaciones, todavía son vistos con recelo, se presentan de manera inesperada y muy poco son buscados por las empresas como mecanismos para su renovación y hacerse competitivas. En su sentido de permanencia y estabilidad, nuestro inconsciente colectivo se resiste a los cambios, no obstante, inexorablemente debemos enfrentarlos día a día y sortear los posibles obstáculos para mantenernos a flote.

Entonces, si los cambios son algo tan común y forman de hecho parte de nuestra rutina, ¿por qué la resistencia a los cambios? Esta interrogante cobra fuerza sobre todo de lo analizamos a la luz de la dinámica de los cambios en la organización del trabajo y los procesos de trabajo. Las "recetas" gerenciales que fueron muy comunes en el pasado reciente, hoy sirven de referencia más no como modelo o patrón a seguir. El contexto institucional adquiere características muy particulares en cada organización, donde deben considerarse aspectos internos (clima y cultura organizacional) y externos (clientes y comportamiento del mercado).

La innovación es el norte a seguir por

las organizaciones para hacerse más competitivas y estar a la par de los mercados nacionales e internacionales. No obstante, las relaciones laborales normalmente están sujetas a leyes y reglamentos que no cambian con tal dinamismo, de allí la incongruencia entre las necesidades de transformación y adaptabilidad de las empresas y la adecuación de los factores de la producción a estas necesidades.

En párrafos anteriores nos hemos referido a las diferentes estrategias utilizadas por las organizaciones, tales como achatamiento, externalización o adelgazamiento, materializadas en desmembración de la empresa en divisiones o sucursales, o en la contratación de empresas prestadoras de servicios (contratistas, *outsourcing*, cooperativas, firmas personales, entre otras), que buscan la realización de las funciones de la organización, tanto las directamente vinculadas a la producción (proceso productivo), como los servicios necesarios para que dichas funciones puedan cumplirse (limpieza, comedores, jardinería, mantenimiento, entre otras).

La descentralización productiva (*outsourcing*), esto es, la traslación de una parte del proceso productivo de un empresario a otro, frecuentemente se observa a través de dos maneras: 1) se producen conexiones a nivel horizontal no extendiendo dominio de una empresa sobre otra y 2) una empresa madre domina sobre otras. Lo cierto es que, mediante este mecanismo, es engorroso establecer la cadena de responsabilidad en caso de incumplimiento de la normativa laboral, haciendo más difícil para los trabajadores reclamar sus derechos.

Hay empresas que descentralizan tanto, que se quedan sin producir ni vender nada. Simplemente son dueños de una marca, como Benetton y Nike, siendo otras empresas las que elaboran y comercializan los productos bajo las especificaciones de estas marcas. Ello permite a estas empresas ubicar la producción en aquellos países cuyos costos laborales y de fabricación son menores, lo que se asocia en muchos casos, a condiciones precarias de trabajo y empleo

para estos trabajadores, pues por lo general los mismos se ubican en países donde se presenta mayor flexibilización laboral o existen pocas regulaciones y garantías en materia laboral.

Todo ello busca, entre otros elementos, disminuir los costos laborales, trayendo como consecuencia la baja remuneración, condiciones de empleo más desfavorables al trabajador (vacaciones, utilidades, prestación de antigüedad, otros beneficios sociales), condiciones de trabajo precarias (salud y seguridad en el trabajo, accidentabilidad, agotamiento físico, estrés), además de incidir directamente en la baja capacidad organizativa de los trabajadores para la creación de sindicatos o coaliciones de trabajadores, que busquen la negociación colectiva como una fórmula para establecer las relaciones de los trabajadores con la empresa.

En virtud de lo anterior, hoy más que nunca se hace inminente la necesidad de reivindicar la responsabilidad social de las organizaciones, lo cual va mucho más allá de la ejecución de una obra social u otorgar paliativos a la comunidad, que en muchos

de los casos no hace más que subsanar los desequilibrios causados por la empresa en el entorno. Es necesario reorientar la producción basada en valores éticos, que garanticen un equilibrio entre la producción y el hecho social trabajo, lo cual no sólo se circunscribe al ámbito nacional, pues las empresas ejercen sus funciones de manera transfronteriza. Se requiere establecer una ética que respete los derechos propios de los trabajadores, de la relación laboral, de los estándares de conducta de los tratados internacionales de la OIT y otros.

El Derecho del Trabajo no puede reducirse al derecho de los asalariados (por cuenta ajena), debe adoptar y buscar fórmulas más allá del contrato de trabajo predeterminado, pues con las características que ha asumido el trabajo hoy, el Derecho del Trabajo debe ser “de la persona que trabaja,” esté bajo dependencia o no, que garantice a los individuos condiciones de vida mínimas y necesarias para el sostenimiento del trabajador y su grupo familiar y con un sistema de seguridad social que considere las posibles contingencias.

5. A MODO DE REFLEXION FINAL

Los cambios son habituales en la organización de hoy. La tecnología impone un ritmo de transformaciones al cual las instituciones deben adaptarse si quieren sobrevivir o mantener sus niveles de competitividad. A nivel mundial, la organización en el trabajo está siendo afectada considerablemente por los procesos de globalización y flexibilización, imponiendo formas de trabajo no tradicionales que obligan a las empresas a establecer condiciones de trabajo y empleo atípicos, acudiendo en muchos casos a los vacíos de la legislación laboral y en otros casos a la simulación o el fraude, con sus consecuentes manifestaciones en la fuerza de trabajo y en cómo el hombre organiza su vida en función de la producción.

En Venezuela se vive hoy en día un proceso de transformación progresivo, con la reforma de la Constitución y sus leyes en materia laboral (Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Leyes de los Subsistemas de Seguridad Social, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, entre otros), con lo cual se podría afirmar que se cuenta con suficiente basamento legal para dar garantía a los estándares internacionales de producción y empleo, dando así cumplimiento a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, ello no es suficiente, es necesario un cambio de conducta que enfatice en los valores éticos y morales como criterio para establecer buenas relaciones laborales, en las que empresas y trabajadores salgan beneficiados.

6. REFERENCIAS

- ALTMANN, Norbert (1988): “Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica” en JJ-comp. - “Las nuevas formas de organización del trabajo.” Colección Informes M del T y SS, España.
- AÑEZ, Carmen y Useche, María Cristina (2003): “Flexibilización en las Relaciones de Trabajo y su Incidencia en la Fuerza Laboral”, Valencia, U.C. REVISTA FACES, Año 12, No. 23. Enero – junio 2003.
- COLLER, Xavier (1997): “La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo.” Madrid. Edt. C.I.S (Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, No. 155)
- DOMBOIS, Rainer y Pries, Ludger (1998): “Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México” en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 4, No. 8.
- GARZA, Enrique de la (2003): **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** México, Fondo de Cultura Económica, Primera reimpresión.
- LUCENA, Héctor (2003): **Relaciones de trabajo en el nuevo siglo.** Caracas, Editorial Tropykos.
- MINTZBERG, Henry (1982): “Estructuras de Organización: ¿Por moda o por necesidad?” en **Biblioteca Harvard de Administración de empresas.** No. 330.
- NEFFA, Julio César (1999): “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos” en Enrique de la Garza (Com.) “Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI” Buenos Aires, CLACSO. Ver www.clacso.org
- NOVICK, Martha (2003): “La transformación de la organización del trabajo” en Garza, Enrique de la (2003): **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** México, Fondo de Cultura Económica, Primera reimpresión.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT (1997-98): “El trabajo en el mundo. Relaciones Laborales. Democracia y cohesión social” Ginebra.
- _____ (2016): Página web: www.ilo.org
- OZAQUI, Muneto – Director de publicación (2000): **Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado.** Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo
- ROMERO, Carlos (2003): **El factor trabajo como tema de la agenda global.** Caracas, FCJP-UCV.