

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO

SEMINARIO:

**“GLOBALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD:
SUS EFECTOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO”**

**“EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA
EN EL ÁMBITO LABORAL CONTEMPORÁNEO”**

PONENTE:

SOC. CECIL GERARDO PÉREZ TORRES

Junio de 2005

INTRODUCCIÓN

La realidad social se hace mas compleja, heterogénea y diversificada, en la medida en que la sociedad se desarrolla, los seres humanos y los grupos sociales, así como las institucionalidades y las redes de interrelaciones se extienden. Ello hace que para ser estudiada y aprehendida, los científicos sociales y los investigadores deban disponer de herramientas apropiadas, reflexión crítica y comprensión totalizante de los procesos que permitan el desarrollo cognoscitivo de lo social.

Con este trabajo se pretende analizar de manera integral, una realidad social omniabarcante como es la globalización económica y su impacto en el ámbito laboral, es decir, cómo este proceso actual, contemporáneo, afecta de diversas maneras el campo del trabajo, sus relaciones, sus expresiones concretas, tanto a nivel internacional como en América Latina y Venezuela en particular. En función de ello se tomaron como elementos de análisis del campo del trabajo: el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, el desempleo, la economía informal, la flexibilización del trabajo, las nuevas estructuras de trabajo y la organización sindical.

El tema es pertinente para ser abordado, en virtud, no sólo de su actualidad, sino también de que sus determinaciones en el ámbito laboral, son de magnitudes significativas, lo que lo hace objeto de análisis, en función de lograr una comprensión cabal de sus manifestaciones, orígenes, causas y consecuencias

1.- TRABAJO, SOCIEDAD Y GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

El trabajo es un hecho social transformador de la sociedad y del hombre. Ya lo planteaba Marx C. (1970) en su obra máxima “El Capital” así como Friedman y otros (1978) en su obra Tratado de Sociología del Trabajo. Pero así como modifica la vida social, las expresiones del trabajo también son influenciadas por los modelos de acumulación de un momento histórico determinado. En la actualidad para referirse al trabajo hay quienes hablan del “fin del trabajo”, del trabajo flexible, de la precariedad del trabajo, del trabajo decente y otras acepciones que tratan de identificar los comportamientos laborales contemporáneos que, en este caso se asocian a la fase del capitalismo cuya expresión concreta es la globalización de la economía, como hecho clave que protagoniza los procesos económicos, políticos, culturales, jurídicos, institucionales, en fin, sociales, de nuestra época.

Acerca de la globalización se han escrito múltiples libros y publicado infinidad de trabajos de investigación desde diferentes perspectivas, relacionando dicho fenómeno con una amplia variedad de hechos económicos, sociales, políticos, jurídicos, culturales, ecológicos y tecnológicos.

Efectivamente, la globalización, entendida como un proceso de carácter económico que tiene evidentes repercusiones en otros ámbitos de la sociedad en su conjunto debe ser abordada de manera integral, sin obviar sus particularidades y especificidades. En tal sentido, cuando nos referimos a la globalización se entenderá por ella al proceso de globalización de la economía, o de mundialización como también se le conoce.

La globalización ha impactado, directa o indirectamente la vida social del planeta, o de la patria-tierra, como la llama Edgar Morín. Ante este proceso, hay posiciones divergentes, tanto negativas como positivas. Para los pesimistas, la globalización es la encarnación de todos los males. Ella sería la constatación tardía de las profecías de Marx, o de Lenin, es decir, del predominio del capital, el imperialismo, el poder hegemónico de una minoría sobre las mayorías que provocaría la marginación definitiva de las masas empobrecidas y de los países del Tercer Mundo.

La versión positiva, que encuentra acogida entre los neoliberales, ve en cambio en los procesos de globalización el surgimiento de una nueva era de riquezas y de crecimiento con

oportunidades para nuevos actores, para los hasta ahora perdedores y también para los pequeños países. Según esta visión, la globalización de la producción y de los mercados mejora las oportunidades de acrecentar las ganancias a nivel mundial, sobre todo de las naciones industrializadas y en algunos países en despegue, crea oportunidades para un desarrollo económico, social y ecológicamente sostenible, por lo que se incita a estos países a incorporarse abiertamente al proceso de globalización que les permitiría saltar etapas y entrar en una trayectoria de rápido crecimiento.

La globalización, sin embargo, se expresa en la declinación del Estado frente al mercado, por lo cual se está socavando la soberanía de los Estados nacionales y abriendo paso a una “nueva Edad Media”, y a un nuevo colonialismo. Ello como requisito de la imposición del neoliberalismo como doctrina que domina en el actual escenario del capitalismo globalizado. Lucena H (1990).

El trabajo es un hecho social que, a su vez, repercute sobre diversos aspectos de la sociedad, tanto para su desarrollo, como para su involución. El trabajo humano es el que ha permitido que la sociedad se haya desarrollado y llegado hasta nuestros días con todos los adelantos científicos, tecnológicos y productivos que tenemos, pero a la vez y paradójicamente, con toda la carga de conflictos, desastres y males que el mismo hombre, con el trabajo, ha producido. Precisamente, Uno de los factores que más impacto ha recibido, en relación a la globalización de la economía, ha sido el trabajo y todo lo que ello implica, es decir, el empleo, las relaciones laborales, las estructuras de trabajo, la división del trabajo, los conflictos laborales, la organización social de los trabajadores, se han venido modificando por las influencias del proceso globalizador.

Es por ello que el trabajo se convierte en un tema que debe ser abordado permanentemente, estudiado de manera minuciosa para poder conocerlo desde una perspectiva integral, partiendo del hecho de que la realidad es la síntesis de múltiples determinaciones y el trabajo es una parte fundamental de la realidad socio-económica. De allí que debe estudiarse tomando en cuenta todos los factores que gravitan en torno a él. Es decir, las causas y las consecuencias que derivan de él y que hacen que sea así y no de otra manera.

Tal como lo expresa Novick M. (2000) **“La categoría trabajo cambia su lugar epistemológico y social. Pierde vigencia conceptual el trabajo asalariado “típico” que dio lugar a la figura de la revolución industrial, a la imagen de grandes contingentes**

homogéneos de trabajadores... En su lugar pulula un conjunto sumamente heterogéneo de nuevas figuras laborales y el trabajo se dispersa, se fragmenta, dando lugar a estas nuevas figuras y formas, pero también colabora con la pérdida de la identidad social y dificultosamente puede brindar identidad profesional". Estas nuevas realidades del trabajo son las que dan origen a la necesidad de estudiarlas en el ámbito académico y en la propia realidad laboral, para ampliar el conocimiento de la complejidad de los fenómenos sociales contemporáneos

Especial atención merece las repercusiones de la globalización sobre el fenómeno del trabajo en los países subdesarrollados, puesto que una de las recomendaciones que recibimos permanentemente de los centros de poder mundial y de los organismos multilaterales, es que debemos integrarnos a la globalización o pereceremos al quedarnos aislados de dicho proceso. De allí el énfasis en que esos planteamientos son resultantes de la aplicación del neoliberalismo económico hacia las naciones subdesarrolladas.

2.- EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA: DE LA “GUERRA FRÍA” AL MUNDO UNI-POLAR

Como consecuencia de las contradicciones internas, (expuestas apropiadamente en su obra “La Perestroika”, de Mihail Gorbachov, entonces Secretario general del Partido Comunista de la Unión Soviética) tanto en el ámbito económico, como socio-político y tecnológico, el mundo socialista del Este europeo, conformado por la Unión Soviética y los países de la órbita socialista, entraron en una profunda crisis que se expresó en los ámbitos mencionados y que tuvo, como ícono ejemplarizante, la caída del Muro de Berlín, en Diciembre de 1989, en la República de Alemania. Este acontecimiento fue reseñado por los medios de comunicación de la época y por críticos del sistema socialista como una victoria del “mundo libre”. En realidad, las imágenes de los alemanes del Este y los alemanes del Oeste, abrazándose en la medianoche de ese 31 de Diciembre de 1989 y la euforia de los mismos, derrumbando el emblemático Muro, construido para separar las dos alemanias, las dos concepciones del mundo, los dos modos de producción y de repartición de la riqueza, se esparcieron por todo el planeta como forma de expresar el advenimiento de una nueva era en la cual el capitalismo vencedor se imponía al socialismo y a “lo negativo” que esta forma de organización social se suponía que tenía y que había fracasado estrepitosamente.

Estos son los aspectos que contextualizan el advenimiento de la nueva era del capitalismo actual que es precisamente la globalización de la economía. Hoy el mundo se ha convertido en una sociedad dominada por el sistema capitalista, en virtud de la desaparición de la Unión Soviética, a partir de Agosto de 1991, lo que trajo como consecuencia también la desaparición del bloque socialista de la Europa del Este y mas allá aún, la transición paulatina, de la China hacia el capitalismo, e incluso Cuba, cuyo sector turístico está en manos de empresas capitalistas europeas.

Es decir, luego de que dejó de ser bipolar, ahora tenemos un mundo Unipolar, dominado por el polo capitalista, supervisado económicamente por los organismos multilaterales y controlado por la ideología neoliberal, que se le aplica fundamentalmente a las naciones subdesarrolladas del tercer, cuarto y quinto mundo. El papel de gendarme universal de este mundo unipolar, y, por tanto, globalizado queda depositado en la poderosa nación de los Estados Unidos de América, quien en el año 2002 ha aprobado el presupuesto militar mas alto de su historia y de la cualquier época histórica de país alguno: 400 mil millones de dólares. Ante ello, Brzezinski, Z. (2000), quien fuera asesor de consejero para la seguridad nacional de la Presidencia de los Estados Unidos expresa: “Durante un tiempo aún –mas de una generación- hay pocas posibilidades de que el estatus de principal potencia del mundo de los Estados Unidos se vea amenazada por un único aspirante. Ningún Estado-nación puede medirse con los Estados Unidos en las cuatro dimensiones claves de poder (militar, económico, tecnológico y cultural) que acumulativamente dan lugar a una influencia global decisiva. *Sin una abdicación estadounidense deliberada o no intencionada, la única alternativa real al liderazgo estadounidense en el futuro previsible es la de la anarquía internacional*”

De los conceptos manejados podemos inferir **algunas características que los diversos autores le asignan al proceso de globalización económica**, entre ellas se encuentran:

- Eliminación de barreras comerciales y arancelarias, con lo cual se liberaliza el comercio mundial, vieja aspiración de los teóricos del liberalismo económico y también de las empresas transnacionales.
- Eliminación de obstáculos técnicos, auspiciada por el desarrollo de las nuevas tecnologías.
- Abolición de las distancias y el tiempo (transporte aéreo, comunicaciones).

- Revolución en paralelo de los sistemas de información, lo cual permite transformaciones en los sistemas productivos, organizacionales y la descentralización operacional, sin que los centros de decisión pierdan el control de las organizaciones complejas.
- Emancipación de los bienes manufactureros y agrícolas de los territorios en los que se producen.
- Control estricto de las inmigraciones en los grandes países capitalistas. Aún cuando se siguen produciendo enormes migraciones por vías ilegales.
- Estandarización y homogeneización de mecanismos funcionales con un lenguaje único: el inglés y una moneda dominante: el dólar.
- Transnacionalización del mercado de capitales. Elemento clave en la configuración del capitalismo mundial.
- Desregulación de normas rígidas para darle fluidez a las relaciones obrero-patronales, es decir, flexibilización del trabajo.
- Expresión del modelo de acumulación capitalista oligopólico-financiero, el cual se manifiesta geoestratégicamente en un mundo unipolar y políticamente, en un mayor dominio del imperialismo nucleado en una potencia militar económica y tecnológica mundial: los Estados Unidos de Norteamérica.
- La globalización o la transnacionalización de las empresas no sólo le hace perder peso y significación a los sindicatos, sino que parece socavar también la capacidad de decisión de los gobiernos reemplazando la soberanía nacional por la soberanía global del capital. De tal manera que el poder de las empresas globalizadas consiste en:
 - ✓ Su capacidad de exportar puestos de trabajo a cualquier lugar del globo, donde los costos de trabajo sean mas baratos (la maquila es un típico ejemplo de esto, así como la división internacional del trabajo que implica que en las naciones mas pobres se realicen partes de productos de empresas transnacionales).
 - ✓ La segmentación de productos y fases de producción y la diversificación espacial del proceso productivo, como sucede en el caso automovilístico. Las cosas han dejado de fabricarse en un mismo sitio y se componen de partes provenientes de medio mundo. Así, vehículos, computadoras, laboratorios farmoquímicos complejos

productos deportivos y hasta edificios localizados en Estados Unidos contienen proporciones importantes de elementos importados de distintas partes, inclusive técnicas y programas.

- ✓ La capacidad de negociar con gobiernos locales, a fin de reducir cargas impositivas y bajar costos salariales directos e indirectos y de infraestructura.
- ✓ Las grandes transnacionales asumen cada vez mas la función política, de modo que entre los perdedores no sólo se cuentan los sindicatos y por ende, los trabajadores, sino también los partidos políticos, el Estado Benefactor y por lo tanto, las naciones.

3.-EL IMPACTO

3.1.- El Impacto de la Tecnología en el ámbito laboral

El desarrollo tecnológico, incorporado en el campo del trabajo, desde siempre ha generado cambios y transformaciones en las relaciones entre los hombres y grupos sociales que conforman esta área vital para la sociedad humana. Desde que el hombre de las cavernas tomó el primer instrumento para utilizarlo como un arma y cazar para sobrevivir, pasando por las revoluciones industriales de Inglaterra (Siglo XVIII) y los Estados Unidos (Siglo XIX), así como por la revolución científico-técnica del Siglo XX y la revolución de la informática de fines del siglo XX y principios del XXI.

La incorporación de cambios en la tecnología provocó cambios en las relaciones de trabajo, en la división del trabajo, en la supervisión y dirección del trabajo y en las estructuras organizacionales. Esos cambios implicaron resistencias, a veces violentas, como por ejemplo, durante la década de 1840, cuando en Inglaterra, como consecuencia de la incorporación de la máquina a los procesos industriales, que arrojó de sus puestos de trabajo a miles de obreros, éstos se dedicaron a destruir a las máquinas por considerarlas responsables de su situación de desempleo y de pobreza.

La globalización de la economía, como un nuevo espacio de redes de relaciones económicas y sociales, ha tenido como uno de sus motores fundamentales un enorme desarrollo de la tecnología, fundamentalmente la tecnología de punta en el área de la informática, la electrónica, la digitalización, la telemática y las comunicaciones, lo que ha permitido el afianzamiento del sector financiero y de las transacciones comerciales, así como los servicios y la contabilidad transnacionalizada. Los nuevos mercados globales de

capitales poseen una dimensión, una liquidez, una capacidad de especulación sin precedentes, que para algunos ofrece oportunidades, creatividad y riqueza, mientras que para otros, su dimensión y poder, puede ser enormemente desestabilizadora. Ello ha supuesto cambios en el ámbito laboral que han diseñado un nuevo espacio en el mundo del trabajo.

De hecho, hoy se habla del desarrollo de las denominadas “comunidades virtuales”, constituidas por grupos de personas, e incluso, de organizaciones, que intercambian, palabras, ideas e informaciones por medio de foros electrónicos y redes informáticas. Ellas se adhieren a un contrato social (laxo) y comparten ciertos intereses eclécticos, en una interacción “on-line”, en la que se tratan temas de importancia momentánea o perdurable, desde puericultura hasta neurología, desde problemas técnicos de las comunicaciones hasta discusiones sobre cuestiones filosóficas, políticas o espirituales, se establecen amistades, relaciones de pareja y, por supuesto, se desarrollan mercados laborales de compra-venta de fuerza de trabajo. Todo ello, usando cada nódulo de la red, cada ordenador conectado a una línea telefónica por medio de un “módem”, constituyéndose en un novedoso reino abstracto mediado por la tecnología, al que el filósofo Jean Baudrillard llama “la hiperrealidad” .

Para Castells, M. en su ensayo Tecnología de la información y economía global (2001), las verdaderas arquitecturas de la nueva economía mundial son las redes, en vez de los países o las áreas económicas. La tecnología de la información ocupa el centro de esa nueva economía en varios aspectos: Proporciona la tecnología necesaria para reestructurar las empresas entorno a las redes. Reduce los precios de los bienes de equipos y de consumo, desde los ordenadores y vídeos hasta los mas diversos electrodomésticos. Ha creado toda una nueva generación de productos y procesos al pasar de las tecnologías de sistema operativo centradas en el ordenador personal, a las de información compartida, descentralizadas en redes electrónicas alimentadas por servidores cooperativos. Está creando puestos de trabajo y generando ingresos a una velocidad sin precedentes. Y dirige el crecimiento de la bolsa, mientras las acciones de INTERNET se disparan. A las transacciones que se realizan a través de la red se les denomina la nueva economía o la E-economía(economía electrónica). Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, según Castells, (2001. op.cit.) basadas en la microeléctrica, las telecomunicaciones y los programas de ordenador creados para el funcionamiento en red,

proporcionan la infraestructura de esa nueva economía. Aunque la internacionalización de las actividades económicas no es nada nuevo, esa infraestructura tecnológica sí lo es y permite una velocidad y complejidad sin precedentes en la gestión de la economía. Como consecuencia, las transacciones económicas y la producción pueden incrementar su escala de forma espectacular, sin que ello sea obstáculo para su capacidad de conexión.

A la incorporación de la tecnología no rígida, tecnología de punta altamente sofisticada, que modifica los procesos de trabajo, los flujos procedimentales y las estructuras de trabajo, es a lo que se le denomina como flexibilidad tecnológica. Es decir, la adecuación de las organizaciones a la nueva tecnología flexible que obsolece rápidamente los equipos en una organización laboral, la cual debe mantenerse actualizada para mantenerse en el mercado de manera competitiva.

A estos aspectos se le incorporan los fenómenos del trabajo asociado efectivamente a la Internet, como lo es el denominado Teletrabajo, que se realiza desde los hogares, sin que la persona se mueva, sólo usando la informática y las enormes redes de comunicación satelital, con lo cual interviene en el proceso de compra o venta de mercancía o realiza productos intelectuales que le cancelan vía electrónica igualmente. Ello también ha venido modificando los esquemas tradicionales del trabajo, la relación empresa- trabajador, los esquemas salariales y la seguridad social laboral, permitiendo una mayor flexibilización del trabajo, tema que abordaremos en profundidad más adelante.

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, junto con la modificación de todos los modos de producción, están trayendo consigo cambios muy importantes en lo que tiene que ver con el empleo, con la contratación y las formas que adopta la relación laboral en todas sus dimensiones. En ese contexto, el teletrabajo se convierte en una alternativa cada vez más plausible a las formas tradicionales de empleo y a la inserción laboral de los jóvenes que buscan conseguir su primer empleo y/o a las posibilidades de los desocupados. Como puede suponerse, la introducción del teletrabajo entraña una serie de efectos a muy distintos niveles, entre los que cabe destacar el económico-laboral, el jurídico-contractual, el social-familiar y el tecnológico.

En general, quienes pierden su trabajo por la automatización en los sectores primario y secundario de la economía, se desplazan hacia el sector de los servicios; pero la tecnología computacional penetra también en el ámbito de los servicios con lo que avanza la

digitalización de los servicios. Su presencia se hace visible en las esferas crediticia-financiera, contable, comercial y de salud. Las computadoras personales pasan a ser de uso corriente, avanza la digitalización de la vida cotidiana; las PC (Personal Computer) ya son parte de los objetos que pueblan nuestra cotidianeidad. De esta forma el desempleo tampoco alcanza a ser compensado por los empleos del rubro servicios. Los servicios son un refugio laboral transitorio en tanto y en cuanto un "software" (soporte lógico) cada vez más optimizado y simplificado en su interfaz operativa está reemplazando a los seres humanos de todo el mundo. La automatización del sector servicios está avanzando a pasos agigantados y el efecto es siempre el mismo: se obtiene más productividad. Con tecnología se producen volúmenes cada vez mayores de riqueza con volúmenes cada vez más reducidos de trabajo .

Con el desarrollo de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo, se flexibiliza el tiempo de trabajo, en donde se fijan horarios flexibles, dejándose la determinación del tiempo de trabajo a la negociación de patronos y trabajadores en forma individual, con lo cual se abandona el principio protector del Derecho del Trabajo y una de las razones tradicionales del movimiento sindical. Pero aparece otro elemento que es la disminución del tiempo de trabajo con la consiguiente disminución de la remuneración, como consecuencia del uso de las nuevas tecnologías y el aumento de la productividad producto de ellas. Ello permite que se generalice el subempleo y se produzca el envilecimiento general del salario de los trabajadores.

3.2.-el desempleo globalizado

El proceso de globalización de la economía está afectando enormemente las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas. Con él se ha producido una acentuación de la integración cuantitativa de los mercados, acompañado de una homogeneidad cualitativa en los sistemas productivos a nivel mundial. Ello se debe a que en casi todas partes del mundo, la producción está basada en el trabajo asalariado y organizada con miras a la ganancia empresarial. No solo las regiones subdesarrolladas de América Latina, Asia y África impulsan el desarrollo capitalista, sino que incluso los hasta hace poco países socialistas se han sumado a este tipo de producción. Héctor Valecillos en el Diario "El Globo" del 30 de Marzo de 1996, ya anunciaba que la reestructuración de la producción a escala global o

planetaria había dado lugar, o acelerado al menos cinco procesos críticos para la situación de los trabajadores, como son: La degradación de la fuerza de trabajo, la Feminización de la fuerza de trabajo, la domesticación del trabajo, la informalización del empleo y la casualización del empleo.

A estos procesos ha coadyuvado la incorporación de nuevas tecnologías que, si bien es cierto dinamizan los procesos de trabajo, también han afectado la división del trabajo y la propia estructura de trabajo, así como las relaciones laborales. Estas tecnologías, altamente sofisticadas son ahorradoras de mano de obra. Así como la incorporación de las máquinas en los procesos de industrialización generaron desempleo tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados. Ello es así por cuanto las máquinas requieren menos cantidad de trabajadores para su operación así como no permiten la absorción de mas trabajadores que, por lo general, en los procesos de migración campo-ciudad se acercan a las áreas industriales en busca de empleos mejor remunerados.

Tras dos años de desaceleración de la actividad económica, el número de desempleados en todo el mundo ha alcanzado niveles sin precedentes y las perspectivas de que mejore la situación del empleo mundial en 2003 son más bien escasas, concluye la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en un nuevo informe titulado *Tendencias mundiales del empleo* que se publicó en Ginebra. «La situación mundial del empleo se está deteriorando a pasos agigantados», expresa Juan Somavia, Director General de la OIT. «Mientras miles de millones de personas pasan a engrosar las filas de desempleados o de trabajadores pobres, las dudosas perspectivas de recuperación económica a nivel mundial hacen que sea poco probable que las tendencias del empleo se inviertan en 2003».

En el nuevo estudio, la OIT estima que el número de personas desempleadas aumentó en 20 millones desde principios de 2000, situándose en 180 millones a finales de 2002. Además, el informe señala que la fragilidad de los mercados de trabajo ha invertido la disminución reciente del número de trabajadores pobres que se había alcanzado a finales del decenio de 1990.

Si continúan estas tendencias aumentará espectacularmente el número de desempleados y de trabajadores pobres. Una recesión global a gran escala podría tener graves consecuencias para la estabilidad social y política de importantes partes del mundo.

Entre las principales conclusiones a las que llega el informe cabe señalar las siguientes:

A finales de 2002 , el número de trabajadores pobres, o de trabajadores que sobreviven con un dólar o menos al día , volvió a registrar una tendencia ascendente, alcanzando el nivel de 1998 que se situó en 550 millones. Incluso Japón, con todo y su desarrollo tecnológico, también ha sufrido los embates del desempleo globalizado, por ejemplo:

En medio de una década de recesión, la tasa de desempleo en Japón ha llegado a niveles históricos cada mes desde julio del 2001, cuando alcanzó niveles del 5,0 por ciento, el mas alto desde que el gobierno empezó a llevar estadísticas al respecto desde 1953.

Durante el 2001, el desempleo en Japón fue del orden del 5,0 por ciento, conforme se perdieron trabajos en los tradicionalmente estables sectores de manufacturas y construcción.

En diciembre, el número total de desempleados fue de 3,37 millones, 390.000 más que el mismo mes del año pasado.

Si bien el desempleo aumentó en todo el mundo debido a la desaceleración de la actividad económica mundial y a la evolución de la situación después del 11 de septiembre, América Latina y el Caribe fueron los más afectados, alcanzando el desempleo un nivel sin precedentes de casi el 10 por ciento.

En tanto que Oscar Hernández y Antonio Romero (1999) exponen que por décadas se sostuvo que el desempleo era un fenómeno típico del mundo no desarrollado. Sin embargo, ahora resulta que los países desarrollados están experimentando tasas de desocupación de cierta envergadura. En dicho trabajo se resalta que, según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico de Europa (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para el año 1999 existe un total de 40 millones de desocupados entre el oeste y el este europeo. Los países de la comunidad europea mas afectados por este hecho se encuentran:

España: con un 24,1%

Finlandia: 18,4%

Irlanda : 15,2%

Francia: 12,6%

Alemania: 8,4%.

En similar situación se hallan los casos de Canadá con un 10,8%, el Reino Unido, 10% y los Estado Unidos 7%. Aún cuando en este último país, a raíz de los sucesos del 11 de

septiembre, con el derrumbamiento de las Torres de World Trade Center de Nueva York y el atentado al Pentágono en Washington, se entró en una grave crisis económica que generó mayor cantidad de desempleados. Las cifras de América Latina son, por supuesto, mayores y en el caso de Venezuela, la influencia de la globalización, con el aditamento de la crisis socioeconómica y política que se desata a fines del 2001, con el paro obrero-patronal del 2 de diciembre de ese año y junto a los paros de abril, noviembre y diciembre (el cual tuvo una duración de dos meses y enormes pérdidas económicas para el país, ya que según el último informe de la Asamblea Nacional, las pérdidas se estiman en 10.000 millones de dólares), se considera que el desempleo se encuentra entre un 15 y un 20%.

Los autores concluyen que la incorporación de novedosos sistemas tecnológicos (informática y redes satelitales) permite una disminución de los costos operativos que hace posible, con menos trabajadores y empleados, el aumento de la productividad y de la rentabilidad, lo cual lo convierte en un factor disparador del incremento del desempleo mundial.

3.3- Nuevas estructuras de trabajo

El proceso de globalización de la economía también ha implicado el desarrollo de nuevas estructuras de trabajo o la entronización de algunas de ellas que sólo se habían asomado. Entre estas tenemos las nuevas modalidades de negocios como las franquicias, el “outsourcing” el “downsizing” y las fusiones empresariales que han modificado la tradicional división del trabajo y las relaciones de trabajo, así como los esquemas de seguridad social de los trabajadores a escala mundial.

3.3.1.- Las franquicias

Conceptualmente, la franquicia es un sistema de distribución de bienes y servicios, según el cual una empresa que ha logrado un éxito comercial en un área específica de negocios y que es denominada franquiciante, transmite contractual y temporalmente a otro empresario independiente llamado franquiciado, el uso de una marca y todos sus conocimientos específicos, técnicos, operativos y también experiencias sobre el negocio original, necesario para su implementación, a cambio de un derecho inicial mas un porcentaje de regalías mensuales. Velásquez, J. (2000). Ahora bien, las franquicias como forma de organización de negocios opera obviando las regulaciones que en materia laboral existen en

los países para proteger a los trabajadores en cuanto a salarios, estabilidad laboral y seguridad social.

En tal sentido, las franquicias se apoyan en el proceso de globalización de la economía, ya que la exigencia de hoy hacia los países es a que se integren a este proceso, abriendo los mercados nacionales al mercado mundial. Uno de los elementos que ha estado muy unido al fenómeno de la globalización es el avance científico y tecnológico que se ha venido produciendo hasta la actualidad, por lo cual las economías del mundo se han transformado en el campo de competencia, en donde aquellas organizaciones que no se incorporan a este proceso son las más débiles, y los que se incorporan a estos cambios son los más competentes y aptos. Las mismas son grandes organizaciones multinacionales que se unen o fusionan para conseguir gran parte de los mercados en el ámbito mundial, haciéndose cada vez más poderosas.

El auge de las franquicias es una consecuencia de la globalización que a través de ellas grandes empresas a escala mundial han crecido y expandido de forma muy rápida, captando nuevos mercados y aprovechando también la tendencia de estos mercados hacia la apertura, logrando sobrepasar las fronteras geográficas, estableciendo relaciones entre los países más allá de ideologías o sistemas socioeconómicos. Este nuevo esquema de negocio, ha tenido una gran aceptación entre los inversionistas, debido a razones como los beneficios que brinda el tener un contrato de franquicia, la forma rápida de recuperar la inversión, obteniendo una determinada estabilidad del negocio, así como también la asistencia técnica que se recibe, la publicidad de la marca franquiciada que muchas veces es global o mundial (caso Mc. Donalds, Wendys, Burger King, Benetton, etc.), así como también la asistencia técnica que se recibe.

Con la globalización y el auge de las franquicias, lo que antes era la realidad particular de un mercado, hoy en día es aplicable a varios, inclusive con diferencias socioeconómicas y políticas muy importantes. Sin embargo, las relaciones laborales en el negocio de las franquicias cambian de manera importante en virtud de que el trabajador no labora para la marca que representa la franquicia, Por ejemplo, no trabaja para Mc Donalds, sino para un patrono que adquiere la franquicia de la marca mencionada. Ello evita que Mc. Donalds tenga los trabajadores que dice tener sino que son los adquirientes de la franquicia los responsables por el trabajador. Por otra parte, las franquicias utilizan como fuerza de

trabajo, en gran medida a estudiantes, que no forman parte de la población económicamente activa, son contratados por horas o turnos y sus salarios son precarios, así como no permiten la sindicalización de los trabajadores.

3.3.2.- El “Downsizing”

La flexibilización de la organización productiva incorpora ahora el denominado modelo “downsizing” que básicamente significa aplanamiento de la organización laboral o de las empresas. Ello implica reducir la estructura organizacional eliminando gerencias o departamentos para hacer más fluidas las comunicaciones, los procesos y procedimientos organizacionales, en función de los adelantos tecnológicos que han impactado las estructuras de trabajo. Es un término acuñado recientemente en el mundo empresarial y significa una contracción o disminución del tamaño de la organización, la cual se caracteriza por el despido masivo de personal.

Las empresas modernas han querido eliminar capas de burocracia, actuar a través de equipos y células de trabajo, pero en pocas ocasiones, y a pesar de que se habla de la gerencia horizontal o las empresas aplanadas, estas empresas se convierten en terrenos de juego nivelados. Gracias a la utilización actual de las tecnologías de la información, es posible transmitir órdenes desde el núcleo central rápidamente y a todo el conjunto, con menos mediación e interpretación a lo largo de la cadena de mando que en las burocracias piramidales de viejo estilo. La dirección puede además calcular los resultados de forma instantánea y sin ayuda, gracias a la informatización de los datos empresariales. Según Jofre Vartanian (2002), el “downsizing” tiene como causas en el ámbito global, el alto desarrollo tecnológico y la creciente competitividad internacional. Plantea que los desplazamientos masivos de personal han sido más notorios en las grandes corporaciones. “General Electric” desplaza a más de 100.000 empleados, IBM tiene ahora la mitad del personal que tenía hace diez años, tras recortar más de 200.000 plazas de trabajo. Según Vartanian, la lista es larga y las cifras sólo en Estados Unidos suman varios millones de trabajadores en los últimos años.

Las ventajas comparativas residen ahora sobre todo en la capacidad para el uso de la información, y cada vez menos en la abundancia de materias primas baratas, alimentos, energéticos y trabajo. Los países se diferencian cada vez más, según tengan o no ventajas comparativas que resulten en bajos costos. La economía de productos primarios y la

economía industrial se desvinculan y se desarrollan de manera divergente. La economía industrial disocia la producción y el empleo, crea (a través del “downsizing” y el “reingeneering”) una tendencia mundial a la desocupación estructural.

3.3.3- El “Out-sourcing”

A esta modalidad se le agrega la incorporación de manera muy usual de las empresas contratistas o de los servicios externos que son contratadas por las organizaciones laborales para reducir procesos y gastos adicionales en equipos de tecnología y sobre todo en recursos humanos así como compromisos laborales que se adquieren con los trabajadores fijos de las empresas. A esta forma de “tercerización” se le llama el “outsourcing” que consiste un proceso de transferencia de actividades no medulares de una organización, en manos de un tercero, especialista en dichos servicios o actividades. Se concreta en un convenio mediante el cual un cliente recibe servicios de un proveedor.

Dicha modalidad es utilizada cada día mas por las empresas en los países desarrollados y también en los subdesarrollados. En ella, los procesos críticos son entregados a un tercero para que los administre con mayor valor agregado y a una relación mejor en costo-beneficio. Por supuesto, esto es el fin último de las organizaciones empresariales. Pero el caso es que también organismos del sector público también vienen incorporando el “outsourcing” como forma de maximizar su rendimiento, abaratar costos y evitar así incrementos en sus nóminas, compromisos adicionales con los trabajadores y los pasivos laborales que éstos implican. Vartanian (2002. op. cit.) plantea que el “outsourcing” ha generado en Estados Unidos un nuevo concepto corporativo: “The hollow Corporation”, es decir, la corporación “vacía”, que se caracteriza por haber dejado de producir la mayoría de los componentes de sus productos, a veces todos, y los ha contratado externamente o ha decidido producirlos en otros países.

Su campo de acción es muy amplio. Se puede conseguir desde servicios de mensajería, entretenimientos, medios de comunicación, mercadeo, ventas y cobranzas, productos industriales y de consumo, mantenimiento de áreas verdes, de oficinas, manejo de archivos, nóminas, informática, cursos de capacitación, actualización y formación del personal, así como de auditorías y manejos contables de las empresas.

Esta figura se convierte en muy importante para las empresas en virtud de que, desde la perspectiva empresarial, el régimen laboral es muy proteccionista, lo cual le genera una

carga muy pesada al patrono en cuanto a los costos salariales propiamente dichos y la parte no salarial del costo de la mano de obra, representada en los aportes que los empresarios deben hacer en la seguridad social de los trabajadores, seguridad industrial y alimentación de los mismos. Ello determina la contratación de servicios externos que impiden la incorporación de personal a las nóminas fijas, con lo que se obvian compromisos salariales y pasivos laborales.

Dada la variedad de aspectos involucrados en una negociación tipo "out-sourcing" y las disciplinas legales envueltas hasta en sus mas simples formas, el aspecto mas difícil, es el correspondiente al personal que forma parte del proveedor, en virtud de que los convenios de este tipo representan un híbrido entre un contrato de compra-venta y contrato de trabajo, ya que no sólo contempla un traspaso de operaciones, sino una transferencia de trabajadores, lo cual implica disfrazar una figura de índole laboral. De allí que para evitar lo anterior se establecen contratos muy precisos en los que se establecen claramente las responsabilidades del comprador y del proveedor del servicio, sobre todo se especifica las obligaciones del proveedor respecto a sus empleados, descargándose a la empresa contratante de cualquier responsabilidad con estos trabajadores.

En el caso de Venezuela, esta modalidad toma mayor relevancia, a través de la Reforma del Reglamento del Trabajo, que incorporó la figura jurídica a las Empresas de Trabajo Temporal, que no son mas que las denominadas contratistas y que en el lenguaje gerencial nuestro, imbuido por el inglés se llama "out-sourcing".

3.3.4.- Las fusiones empresariales

La globalización de la economía también ha traído consigo el hecho de que, tanto para lograr mayor rentabilidad, como para aprovechar las nuevas circunstancias de la economía globalizada, las empresas, en un proceso cada vez mas acelerado, se vienen fusionando, teniendo como una de las principales víctimas de tal proceso precisamente al sector laboral. Las grandes fusiones, signo de los nuevos tiempos donde las empresas se debaten entre el crecimiento económico incesante y la paradoja de la recesión, se han saldado con grandes plusvalías y brutales y masivos despidos al tiempo que los directivos y accionistas se embolsan primas de productividad y autopremios.

Jorge Riopérez Orta, (2002) socio director de Corporate Finance de KPMG. Señala que en el caso de la fusión de la que resultó el macrobanco de inversiones Goldman Sachs de

Estados Unidos, los beneficios aumentaron en un año de 931 a 1.900 millones de dólares, lo que no impidió que la nueva empresa redujera un 20% su plantilla, al tiempo que todos y cada uno de los 175 asociados del grupo se embolsaba la cantidad de 200.000 dólares de prima, además de los beneficios anuales. Situaciones muy parecidas se dieron en la creación de Novartis (fusión de laboratorios Sandoz y Ciba-Geigy), la absorción de McDonnell Douglas por Boeing, la fusión de Renault y Nissan y otras muchas. En todos los casos, el beneficio económico fue enorme y también fue grande el número de despidos. De todo ello cabe deducir que los despidos no se producen tanto en función de la buena o mala marcha de una empresa como de la apetencia de beneficios descomunales por parte de los que dirigen las empresas o influyen en ellas.

'Nosotros somos muy optimistas sobre el segundo semestre y sobre el balance final del mercado de fusiones y adquisiciones este año', agrega. Un optimismo acorde con los resultados de un estudio reciente del Instituto de Estudios Económicos (IEE) en el que se afirmaba que el 60% de las compañías españolas con una facturación anual superior a los 90,1 millones de euros (15.000 millones de pesetas) están dispuestas a comprar otras empresas o a fusionarse con ellas.

Expertos y bancos de inversión creen que el leve frenazo en el movimiento mundial de concentración empresarial en 2000, hasta el 31 de octubre, se plantearon más de 30.000 operaciones de fusiones y adquisiciones de empresas por un valor conjunto que rebasa los tres billones de dólares (unos 570 billones de pesetas)- es pasajero y que lo que está cambiando, y puede cambiar más en los próximos meses, es el escenario, los protagonistas y la forma de llevar adelante los acuerdos empresariales.

Precisamente, preocupados por las consecuencias que las fusiones empresariales han generado en los trabajadores, la OIT en la reunión tripartita sobre la incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros y de la banca Ginebra 5-9 de febrero de 2001 Concluye que:

La evolución en todo el mundo, tanto a nivel macroeconómico como sectorial, se caracteriza en particular por la liberalización, la eliminación de restricciones y la privatización, las cuales están vinculadas a los procesos de mundialización y han generado

un aumento de la presión de la competencia, empujando al sector hacia una mayor concentración a través de fusiones y adquisiciones. Dicha presión se ha visto intensificada por la desreglamentación del sistema financiero internacional, la creciente inestabilidad de los flujos financieros, y el gran número de crisis financieras ocurridas en los últimos años. Por lo general, se acepta que la fase siguiente al proceso de consolidación puede traer consigo fusiones y adquisiciones transnacionales. Los rápidos cambios tecnológicos actuales, las tendencias en materia de elaboración de productos, los nuevos sistemas de entrega de servicios al cliente, los cambios operados en los canales de distribución y una convergencia con otros sectores, han complicado los desafíos competitivos a los que se enfrentan los operadores de servicios financieros. Esta evolución ha dado lugar a grandes cambios en lo concerniente a la organización del trabajo y las capacidades exigidas, así como en la cantidad, calidad y condiciones del empleo en el sector.

La reestructuración que siempre acompaña las fusiones y adquisiciones en el sector financiero, generalmente se traduce en la desaparición de puestos de trabajo en las empresas afectadas, a veces en gran escala, y en un paso del empleo tradicional tiempo completo al empleo temporal y ocasional, y otras formas atípicas de empleo. Aunque las pérdidas de puestos de trabajo afectan a la plantilla en toda su jerarquía, esas pérdidas afectan desproporcionadamente a las mujeres y a otros empleados de los niveles inferiores, en particular, en las economías más pobres, donde muy probablemente sus lugares de trabajo se verán afectados por la racionalización. Los gobiernos deberían ayudar a los interlocutores sociales a adoptar medidas efectivas que habrían de incluirse en todos los programas de racionalización para mitigar las consecuencias negativas que puedan tener en todos los trabajadores, y para salvaguardar los progresos logrados respecto a la igualdad de oportunidades y de empleo en los servicios financieros y el fomento de progresos futuros en estas áreas.

4.- LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUS EXPRESIONES CONCRETAS

Uno de los fenómenos contemporáneos en el ámbito laboral es el de la flexibilización del trabajo. Los cambios tecnológicos impactan en las empresas aumentando la productividad del trabajo en forma continua y reestructurando las posiciones laborales. La flexibilización y la desregulación que se le asocian aparecen, en el discurso y en la práctica neoliberal,

como respuesta a la necesidad de reducir los costos laborales para adecuarse a las exigencias de un mercado crecientemente competitivo. En la búsqueda de una integración flexible, el proceso de reestructuración productiva provoca una diversificación creciente de las formas de contratación del trabajo asociadas a los diferentes patrones de acumulación en las distintas actividades y regiones.

En las sociedades más desarrolladas la flexibilidad se alcanza fundamentalmente a través de los niveles más altos de la tecnología, la flexibilización de la organización productiva y de alianzas entre industrias claves; en tanto en las sociedades menos desarrolladas la flexibilidad se expresa a través de nuevos mecanismos de movilización y flexibilización de la fuerza de trabajo.

Una consecuencia de estos procesos es el hecho de que no solo se produce exclusión de fuerza de trabajo sino también inserciones cada vez más precarias en toda la cadena, en un contexto generalizado de desempleo y de subempleo (o de economía informal), así como de debilitamiento sindical. De todos modos, el impacto de la flexibilización externa, proveniente de la legislación laboral y social va más allá del fraude laboral y comprende aspectos de los vínculos contractuales referidos a diversas formas de transgresión y/o clandestinización del empleo; sobre todo, incluye a las formas legales de flexibilización o desregulación que se esparcen en nuestra realidad socio-laboral.

Para abordar el tema de la flexibilización del trabajo, revisamos los trabajos, de Oswaldo Mantero de San Vicente (1988) y de Héctor Lucena (2001).

Oswaldo Mantero analiza la flexibilización del trabajo desde tres acepciones; *la flexibilización de la organización productiva*, en la que identifica a su vez tres modalidades; *la flexibilización tecnológica*, que implica la incorporación de tecnología no rígida en las organizaciones laborales; *la flexibilidad organizacional*, refiriéndose a la adecuación de las estructuras organizacionales a los cambios del mercado y de las nuevas tecnologías y *la flexibilidad del puesto de trabajo*, que tiene que ver con la rotación laboral interna y externa y la contratación de fuerza de trabajo, no sólo para un puesto determinado, sino para la empresa, que dispone del trabajador en el puesto que más le convenga.

La otra acepción es *la flexibilización del mercado de trabajo*, entendiéndose por ello la desregulación que se introduce en las normas que protegen al trabajador y que para los patronos significan una intromisión del Estado en las relaciones capital-trabajo. Se trata en

definitiva, de liberar el mercado de trabajo, es decir, la compra-venta de fuerza de trabajo, de los elementos de rigidez que operan sobre él. Esta a su vez asume tres modalidades:

- a) *La flexibilización del mercado de trabajo mediante las nuevas formas contractuales para la adquisición de fuerza de trabajo*, como por ejemplo, contratación de trabajadores a término o para una obra determinada, contratación por servicios, por producto, a tiempo parcial, por campañas, cuyos salarios se reducen en proporción a la reducción del tiempo de trabajo. También se manifiesta en la utilización de empresas suministradoras de mano de obra, en la explotación de supuesto trabajo autónomo, la creación de pequeñas empresas subsidiarias y en general todas las formas mas o menos sutiles de utilizar la fuerza de trabajo ajena, sin perfeccionar un contrato de trabajo tal como lo entiende el derecho laboral tradicional. Incluso, para evitar incorporar trabajadores a las nóminas fijas de las empresas públicas o privadas.
- b) *Flexibilización del mercado de trabajo mediante la flexibilización de la ruptura de la relación individual de trabajo*, es decir, facilitar la posibilidad del empleador de poner fin al contrato individual de trabajo. Esto se ha logrado creando procedimientos autorizatorios para reducir el personal por razones económicas o técnicas e igualmente, el mismo hecho de que se contrate con las modalidades planteadas anteriormente, permite una ruptura de la relación de trabajo mucho mas rápido, obviando así los controles legales y/o la intervención de las instituciones del Estado que regulan las relaciones trabajador-patrono.
- c) *Flexibilización del trabajo mediante la utilización de determinadas formas de negociación colectiva*. Gran parte de la seguridad laboral proviene de la existencia de organizaciones capaces de defender los intereses de aquellos que están situados en posiciones vulnerables , otorgando una voz colectiva a aquellos a los trabajadores para que negocien con los patronos. La seguridad depende de una voz fuerte para aquellos que están en el mercado de trabajo. Son entonces los sindicatos los que garantizan esa voz fuerte en las negociaciones colectivas. Sin embargo, esta situación se ha flexibilizado cuando la negociación se hace a nivel de la empresa, fraccionando ésta, fragmentándola por servicios, lo cual genera que la negociación entre trabajador y patrono se haga a pequeña escala, con lo cual se le da ventaja a la organización empresarial para imponer sus condiciones en la negociación de contrataos colectivos con sindicatos empequeñecidos.

La tercera acepción es *la flexibilización de las condiciones individuales de trabajo*: las condiciones individuales de trabajo son dos: la remuneración del trabajo, o sea, el salario y el tiempo de trabajo o duración de la jornada laboral. Ambas condiciones están reguladas por las leyes laborales rígidas, inflexibles e inderogables por acuerdo de partes. En realidad, el objetivo real de la flexibilización del salario es la flexibilización del *precio de la fuerza de trabajo*. Acá la tendencia se expresa en tres vertientes:

- a) *La creación de nuevas formas contractuales para la compra de la fuerza de trabajo que no utilizan el salario como retribución*: Las llamadas formas anómalas del trabajo y el sector informal de la economía se utilizan para encubrir la subordinación de la persona que vende su fuerza de trabajo. Muchas formas de trabajo que aparecen como “por cuenta propia” o como “trabajo informal” ocultan en realidad formas de comprar la fuerza de trabajo, en las que se elude la remuneración del trabajo por la vía salarial, aprovechando situaciones de crisis económicas y de altos niveles de desempleo para retribuir el trabajo con vestimenta, alimentación o vivienda para los trabajadores, evidenciando de esa manera una superexplotación de los mismos.
- b) *La flexibilización del salario propiamente dicho*: Las nuevas tecnologías facilitan la vuelta al trabajo a destajo, el trabajo a domicilio, la dispersión de la fábrica tradicional, y la tercerización, así como el trabajo por horas, con lo cual se facilita flexibilizar la remuneración al trabajo, es decir, variable de acuerdo a las necesidades de la producción y del mercado. De esa manera se evade la cancelación de los sueldos o salarios establecidos en el marco legal, por ejemplo, los salarios mínimos, o los honorarios mínimos de los profesionales.
- c) *La flexibilización de la parte no salarial del costo de la fuerza de trabajo*. Este es un factor clave en la flexibilización del trabajo y que genera desprotección en los trabajadores y maximización de la ganancia para los patronos. En los regímenes laborales modernos, la posibilidad de disponer de fuerza de trabajo supone costos adicionales al salario. Dichos costos se reflejan en los aportes patronales a la seguridad social, los gastos de capacitación, elementos de seguridad industrial, prestaciones sociales, en el caso de Venezuela, la alimentación de los trabajadores (bien sea en comedores industriales, o a través de la denominada “cesta ticket”), vacaciones,

aguinaldos o utilidades de fin de año. Todos ellos, derechos adquiridos por el factor trabajo a través de décadas de lucha, de represiones y persecuciones y que se han venido incorporando a los marcos regulatorios de las naciones del mundo.

Sin embargo, tales conquistas tienden a disminuirse por la presión de la flexibilización del trabajo. Incorporando trabajadores obviando la regulación laboral, se evade el compromiso patronal en cuanto a la protección del trabajador, con lo cual se reduce también el costo de la fuerza de trabajo. Ello contribuye con la precarización del trabajo, ya que los trabajadores quedan sin la protección social de la que gozan quienes tienen contratos formales de trabajo.

La otra condición individual de trabajo es la relativa a la duración de la jornada laboral. Acá también se ha incorporado la flexibilización del tiempo de trabajo al contratarse trabajadores por horas, por turnos, por tiempo convencional o tiempo parcial, por fines de semana. Las nuevas tecnologías o el aumento de la productividad del trabajo por ellas provocado, asociadas al neoliberalismo económico, han hecho aparecer un nuevo e inquietante fenómeno en relación con el tiempo de trabajo: la disminución del tiempo de trabajo con la consiguiente disminución del salario, que debe entenderse como otra manifestación de la flexibilización del trabajo. Ello posibilita la generalización del subempleo con el consiguiente envilecimiento de la remuneración al trabajo.

Tales planteamientos de Oswaldo Mantero de San Vicente apuntan a que la flexibilización del Trabajo es un fenómeno que favorece ampliamente al sector empleador o patronal en detrimento de las reivindicaciones laborales que históricamente han logrado los trabajadores para protegerse de los riesgos que implica el trabajo como tal.

Héctor Lucena, por su parte, también analiza el fenómeno de la flexibilización laboral planteando que las relaciones de trabajo están determinadas por el modelo de acumulación dominante en una determinada etapa histórica. En tal sentido, las formas tradicionales de la organización productiva se han adecuando a la manera como el capital hegemónico se organiza para la explotación de las actividades económicas, lo cual significa que el capital se estructura y actúa para sus propósitos fundamentales: producir bienes y servicios, reproducirse y generar rendimientos para sus inversionistas. Así como en determinadas etapas del capitalismo, las regulaciones han servido para impulsar la rentabilidad empresarial, en esta etapa de transnacionalización y de globalización económica, con la

doctrina del neoliberalismo, se impone la desregulación laboral con la consiguiente flexibilización del trabajo. Lucena clasifica la flexibilización de varias maneras: externa o interna o numérica y funcional.

El autor hace énfasis en que, aparte del desarrollo tecnológico que impacta lo laboral y la descentralización productiva, el factor que mas incide en la flexibilización del trabajo en nuestro medio es el precario desenvolvimiento del mercado laboral, que obliga al cesante o al que tiene empleo a aceptar lo inaceptable.. Sin creación de empleos, los que hay se hacen escasos. Y cuando esto es así, el que no tiene empleo es un contratante en situación de minusvalía, así que con este mercado laboral habrá flexibilidad para rato, concluye el autor.

5.- LA ECONOMÍA INFORMAL COMO ALTERNATIVA AL DESEMPLEO

El sector informal comprende aquellas actividades dependientes en pequeña escala, desarrollada con o sin trabajadores remunerados, que se caracterizan por funcionar con un bajo nivel de organización y tecnología y cuyo objetivo fundamental es crear empleo y generar ingresos para sus participantes, estas actividades se caracterizan como encubiertas en la medida en que carecen de la aprobación formal de las autoridades y escapan al mecanismo administrativo encargado de velar por el cumplimiento de las leyes sobre salarios mínimos e impuestos, así como otros instrumentos similares relativos a cuestiones fiscales y condiciones de trabajo.

El Comité de la Economía Informal de la OIT (2002) celebró un debate general sobre un informe titulado "El trabajo decente y la economía informal", sector en el que se encuentran empleados la mayoría de los trabajadores del mundo. Según se afirma en el informe, excluida la agricultura, el trabajo en el sector no estructurado constituye el destino de una proporción de trabajadores en los países de desarrollo que oscila entre el 50 y el 75%.

Tal porcentaje resulta especialmente significativo en países como India, donde un 93% de la población económicamente activa trabaja en actividades no estructuradas, incluida la agricultura, y México, donde el porcentaje asciende al 62%. Según se refiere en el informe, los países industrializados tampoco son inmunes a este fenómeno. En los 15 países de la Unión Europea, el 30% de los trabajadores desarrolla su labor al margen del marco normalizado. En Estados Unidos, uno de cada cuatro trabajadores se encuentra en esta

situación, y menos del 20% de los trabajadores a tiempo parcial disfrutaban de la cobertura de un seguro de enfermedad o de un plan de pensiones financiado por el empleador.

«Nuestras medidas de desempleo tienen en cuenta en gran medida a los desempleados que cuentan con algún tipo de protección social», dijo Somavia Presidente de la OIT. «El número récord de personas en paro en todo el mundo es bastante preocupante, pero todavía lo es más el empeoramiento de las condiciones de trabajo en la economía informal de los países en desarrollo en donde se está recrudeciendo la lucha para sobrevivir con salarios de miseria.»

Ejemplo en Venezuela de la economía informal, lo constituyen diversas actividades como la ya tradicional buhonería, la venta de discos compactos y programas de software copiados ilegalmente, venta de empanadas, arepas, comidas callejeras en general, jugos de naranja, caña, chicha, loterías, periódicos en los quioscos y las calles, zapateros ambulantes, licorerías clandestinas, “chucherías, puestos de fotocopiado, libros y textos escolares usados, conductores de los denominados “taxis blancos” y “rapiditos”. En los últimos meses ha proliferado el alquiler de teléfonos de tarjeta pre-pago de la empresa CANTV, así como el alquiler de teléfonos celulares en las calles de las ciudades. Gran parte de tales actividades bordean el límite de lo ilegal, e incluso, muchas de ellas son totalmente delictivas que, sin embargo, son “toleradas” socialmente por cuanto significan para quienes las realizan una alternativa al desempleo.

Los trabajadores informales, sin embargo, están sujetos a una superexplotación, en virtud de la precariedad en la que se desenvuelven laboralmente. La precariedad del trabajo informal se evidencia en el bajo nivel de ingresos que obtienen, en el hecho de no contar con la seguridad social que los proteja de las contingencias del trabajo y de los riesgos que éste implica, así como los diferentes regímenes prestacionales que derivan de la seguridad social laboral y de su marco regulatorio. Por último, las condiciones en las que se desenvuelven son, en general inadecuadas, ya que lo hacen a la intemperie, expuestos a los cambios climáticos (lluvia, sol, vientos), a la contaminación ambiental, persecuciones policiales, sin condiciones sanitarias, todo lo cual incrementa el riesgo de enfermedades laborales, sin que tengan la debida protección psico-física.

La informalidad es un fenómeno que sobre todo se manifiesta con toda su crudeza en los países subdesarrollados y en este sentido, América Latina es un ejemplo de ello. En esta

región se ha tenido un modelo de acumulación excluyente basado en el pago de salarios bajos y precaria socialización estatal de la fuerza de trabajo (carencia de sistemas efectivos de seguridad social, políticas deficientes de vivienda, diferencia en los servicios públicos e instituciones ineficaces).

La reproducción de la fuerza de trabajo y de los miembros del grupo familiar se ve abiertamente obstaculizada a medida que avanza la monetarización del consumo y la vida social en general, porque se aniquilan viejos recursos no institucionales como el autoconsumo y la construcción solidaria.

La desaparición de formas no capitalistas de reproducción y las propias características excluyentes del modelo de acumulación, presionan a las familias pobres a completar los ingresos salariales con otras formas de ingreso; así se desarrollan fórmulas nuevas de generación de ingresos mediante la ejecución de actividades no formalizadas en los espacios urbanos, por lo que la informalidad se convierte en una estrategia de sobrevivencia para estos densos sectores poblacionales. Esta situación modifica no sólo la configuración del ingreso, sino la incorporación de los grupos familiares a la fuerza de trabajo activa, lo que genera verdaderos procesos de diferenciación en el orden familiar, en el patrón de consumo, en el acceso a la educación y a la cultura en general, que hacen emerger una suerte de subcultura urbana modificadora de la vida colectiva de los contingentes humanos que realizan actividades dentro del Sector Informal Urbano.

6.- DESAFILIACIÓN SINDICAL Y DESPROTECCIÓN LABORAL

Uno de los aspectos mas demoledores del proceso de globalización económica es el debilitamiento de la organización de los trabajadores para la defensa de los derechos adquiridos o por adquirir, en función de las nuevas realidades laborales

Un aspecto vital para el movimiento sindical internacional es el referido a la disminución en las cuotas de afiliación sindical como consecuencia de varios factores, es decir, las des-sindicalización que, como plantea Guy Standing (2000), la inseguridad de la representación se ha generalizado y se refleja en una aguda decadencia del sindicalismo. Tal descenso de la afiliación sindical se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Una decadencia causada por la postura antisindical de las empresas.

- Una decadencia real debido al surgimiento de nuevas formas de organización empresarial privada en las que la representación sindical no ha sido posible debido al tamaño o la resistencia de los empleadores (por ejemplo, el caso de las franquicias y demás empresas transnacionales).
- Una decadencia real causada por la retirada de miembros activos y pasivos, decepcionados por las actuaciones de los sindicatos.
- Una decadencia real debido al crecimiento de categoría de trabajadores con poca predisposición a unirse a sindicatos, como trabajadores de altos ingresos, status, o los migratorios.
- Una decadencia real causada por los altos niveles de desempleo y de economía informal.
- La flexibilidad externa (“outsourcing”) ha hecho que una proporción cada vez mayor de empleos sean menos sindicalizables. Los trabajadores contratados, temporarios, de media jornada, o que desarrollan otras formas de trabajo irregular tienen menos o casi ninguna probabilidad de pertenecer a sindicatos.
- En muchos países, una creciente proporción de empleos corresponde a unidades de pequeña escala o empresas que tienen corta vida. Estos trabajos también son poco sindicalizables. La descentralización, ya sea a través de la fragmentación de las empresas o la subcontratación dificultan la organización y la retención de los empleados.
- Los sindicatos han perdido credibilidad y legitimidad, en parte como resultado del incesante ataque ideológico lanzado contra ellos, en parte también por sus prácticas clientelares, de corrupción y desviación de sus intereses y objetivos iniciales, por intereses individuales, grupales o partidistas (caso Venezuela).
- Mientras que aumenta el número de corporaciones que se están volviendo internacionalmente móviles, con capacidad para cambiar su producción marginal con facilidad, los sindicatos han sido incapaces de desarrollar una maleabilidad equivalente.
- Otro factor es que la globalización ha alterado los derechos institucionales, tendiendo a la desregulación laboral, lo que ha debilitado más la base de lucha sindical.

El último informe sobre sindicalización de la OIT lo ha ofrecido en su documento titulado “EL TRABAJO EN EL MUNDO (1997-98)”, que es una recopilación de un estudio realizado en 92 países, y presenta la evaluación y resultados de 10 años (1985-1995).

En el informe se destaca, que en 48 de los 92 países donde se hizo el estudio el nivel de sindicalización no llega al 20%.

Y que en 72 de los 92 países estudiados, disminuyó el número de trabajadores sindicalizados.

Tasa de sindicalización :

Según el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de se establecen las siguientes estadísticas:.

1995.....1.300 millones de trabajadores . FUERZA DE TRABAJO MUNDIAL. .

164 millones de trabajadores sindicalizados distribuidos así :

AFRICA.....17.414.000

AMERICA NORTE.....20.489.000

AMERICA LATINA..... 33.473.000

OCEANIA..... 2.802.000

ASIA.....34.375.000

EUROPA OCC 41.450.000

EUROPA CENTRAL/ESTE. 13.993.000

TOTAL SINDICALIZADOS: 163.947.000

DISMINUCION DE LA TASA DE SINDICALIZACION, en los años de 1985-1995) :

La mayor baja se registró en EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE, donde antes la tasa de sindicalización era muy alta, debido a la instalación de sindicatos “únicos”, dirigidos por los partidos comunistas.

Ahora aunque existe mayor libertad de asociación y de democracia, el nivel de sindicalización ha disminuido en un 16%.

.Países donde la disminución ha sido muy elevada :

Estonia.....71% menos.

República Checa..... 50% “

Polonia..... 45% “

Eslovaquia..... 40% “

Hungría..... 36% “

Alemania..... 20 % “

Es decir, el cambio de sistema, de socialista a capitalista afectó los niveles de sindicalización y por ende, de protección a los trabajadores.

En la UNION EUROPEA, en su conjunto, la tasa de sindicalización bajó en un 16% durante los últimos 10 años antes mencionados.

En los Estados Unidos de América la reducción de la tasa de sindicalización fue de un 21.1% en los últimos 10 años, y en ISRAEL la baja llegó al 71%.

En el trabajo citado de Hernández y Romero (1999), también abordan esta situación planteando que la redimensión de la empresa a nivel mundial y la acción de los Estado a través de políticas de reducción de la burocracia como las privatizaciones, han mermado seriamente la capacidad de acción de los sindicatos, experimentando numéricamente una situación delicada. Expresan que en sus indagaciones determinaron que en Alemania, la tasa de sindicalización ha caído de 36% en 1980 a 29% en 1994. En Inglaterra la misma ha descendido de 50% a 34%; mientras que en Francia sólo el 9% de los trabajadores está sindicalizado. Portugal y España tienen tasas de sindicalización del 25,6% y 18,6% respectivamente. La excepción europea sobre esta materia la representa Italia con un 44,1% de trabajadores sindicalizados. En los Estados Unidos, en tanto, sólo el 14% de los asalariados está sindicalizado,. En América Latina ocurre la misma situación. Probablemente la mayoría de los trabajadores sindicalizados pertenece al sector público, Pero en general, de acuerdo a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la tasa

promedio de sindicalización en la región es del 19%, lo cual lo hace cuantitativamente débil.

Según Galeano E. (Op. Cit.2001), mas de 900 mil empleados de las tiendas Walt-Mart de Estado Unidos tienen prohibida la afiliación sindical. Los trabajadores de McDonalds tampoco tienen derecho a sindicalizarse. En Malasia, donde los sindicatos obreros todavía existen y actúan, las empresas Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard lograron evitar la sindicalización cuando el Gobierno de ese país declaró “union free”, es decir, libre de sindicalización en el sector electrónico...Las plantas maquiladoras de México, Centroamérica y el Caribe, que por algo se llaman “sweat shops” o talleres de sudor, crecen a un ritmo mucho mas acelerado que la industria en su conjunto. Ocho de cada diez nuevos empleados en Argentina están en “negro”, sin ninguna protección legal. Ante ello, Galeano se pregunta, ante la globalización de la economía, es decir, del dinero, que divide al mundo entre domadores y domados ¿se podrá internacionalizar la lucha por la dignidad del trabajo?.

BIBLIOGRAFÍA

BAUDRILLARD, Jean. 2002. Violencia de una cultura dominante. Las singularidades del pensamiento único. Question. Le monde diplomatique Noviembre. Año 1 No. 5 P.12. Caracs

BECK, Ulrich .1998. ¿Qué es la globalización?. Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Paidós. Buenos Aires.

BRZEZINSKI, Zbigniew 1998. El gran Tablero mundial. La supremacía estadounidense y sus imperativos geoestratégicos. Paidós. Barcelona. España.

BODEMER, Klaus. La globalización: un concepto y sus problemas. Nueva Sociedad. No. 156. Julio-Agosto 1998. Caracas

CAMPILO, Marcia y DE LA GARZA, Enrique. ¿Hacia dónde va el trabajo humano?. Nueva Sociedad No. 157. Septiembre-octubre. 1998. Caracas

CASTELLS, Manuel. 2001. Tecnología de la información y capitalismo global. En el texto: En el límite. La vida en el capitalismo global. Edit. kriterios. Barcelona. España.

DIETERICH, Heinz. 2001. Bases de la Democracia Participativa. Edit. 21. Buenos Aires. Argentina.

FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre. 1978. Tratado de Sociología del Trabajo. Edit. Fondo de Cultura Económica. México.

GALEANO Eduardo. Los derechos de los trabajadores ¿un tema para arqueólogos?. EL NACIONAL. 23-04-2001. p.A-6.

GIDDENS Anthony y HUTTON Will. 2001. En el límite. La vida en el capitalismo global. Edit. kriterios . Barcelona. España.

HERNÁNDEZ A. Oscar y ROMERO M. Antonio .1999. Sindicatos en tiempos globalizados: el caso venezolano. Ponencia en VII encuentro del grupo de Bologna de Relaciones de Trabajo. 13 al 16 de Octubre de 1999. Bahía. Brasil

LUCENA, Héctor. 1990. La flexibilización neoliberal en Venezuela. Nueva Sociedad No.110. Noviembre – Diciembre 1990. Caracas

LUCENA Héctor. 2002. Flexibilización Laboral; explicación y repercusiones. Revista “PRINCIPIA”. Abril De 2002, # 19. UCLA. Barquisimeto.

MORIN, Edgar. 2000 Los siete saberes necesarios a la educación del futuro. FACES. UCV. Caracas. Venezuela

NOVICK Marta. 2000. “El trabajo y su Sociología en América Latina: modernidad y exclusión. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 6 # 11. p. 10. Buenos Aires.

RALSTON SAUL John. 1998 “La Civilización Inconsciente” . Edit, Anagrama. Barcelona. España.

RHEINGOLD, Howard. 2000. Comunidades virtuales. Edit. Granica. Barcelona. España.

STANDING Guy. 2000. La inseguridad Laboral. Revista Latinoamericana del Trabajo. Año 6 # 11. Buenos Aires.

SOMAVÍAS Juan. El Comité de la Economía Informal de la OIT en revista TRABAJO. No.44. sept-oct. 2002)

VARTANIAN, Jofre. 2002. Downsizing. El ajuste radical. Revista Calidad empresarial. No. 23. Caracas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe: Tendencias mundiales del empleo. 2001.

Organización Internacional del Trabajo. Comité de la Economía Informal de la OIT Revista TRABAJO. No.44. sept-oct. 2002)”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Reunión tripartita sobre la incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros y de la banca. Ginebra 5-9 de febrero de 2001.