

Flexibilidad y regulación laboral en la industria manufacturera venezolana*

Barrios Graziani, Leticia **

Recibido: 24/10/2009 • Revisado: 12/12/2009
Aceptado: 11/04/2010

Resumen >>

Se analizan las distintas manifestaciones que asume la flexibilidad laboral en la industria manufacturera venezolana, sus causas y sus consecuencias, en especial los efectos en las condiciones generales de trabajo y la influencia que ejercen los marcos regulatorios en la relación laboral. Se conciben las tendencias flexibilizantes asociadas a un proceso de reestructuración productiva que parte de las iniciativas unilaterales del capital, constituyéndose en una estrategia fundamental para reducir los costos laborales y aumentar la tasa de ganancia. Así mismo, se sostiene que la flexibilidad laboral puede darse sin la desregulación y en mercados laborales rígidos como en el actual caso venezolano.

Palabras clave: flexibilidad laboral, industria manufacturera, trabajo, reestructuración productiva.

Abstract >>

Flexibility and employment regulation in venezuelan manufacturing industry

In this research discusses the various forms it assumes labor flexibility in manufacturing industry in Venezuela, its causes and consequences, in particular the effects on the general working conditions and their influence regulatory frameworks in the employment relationship. Conceived flexibilizing trends associated with a process of restructuring some of the unilateral capital, becoming a key strategy to reduce labor costs and increase profit. It argues that labor flexibility can exist without regulation and rigid labor markets as in the present case of Venezuela.

Key words: labor flexibility, manufacturing, work, production restructuring.

* Investigación y trabajo de campo realizado en el contexto del Doctorado en Ciencias Sociales, Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo.

** Licenciada en Ciencias Políticas y Administrativas. Universidad Central de Venezuela. Doctora en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Profesora del Área de Postgrado de la Universidad de Carabobo. Email: leticiabarrios@hotmail.com

Introducción

En la presente investigación se analizan las distintas manifestaciones que asume la flexibilidad laboral en el sector manufacturero de la industria venezolana, para ello se recurre al Método de Estudio de Casos, el cual proporciona datos relevantes en torno al proceso flexibilizador existente en un importante sector industrial del país.

La flexibilidad laboral nace junto con la reestructuración productiva, iniciada en la primera mitad de los ochenta, esta se comprende como una nueva fase de la dominación y de explotación capitalista, fundada en la imposición de un naciente régimen de acumulación y de regulación cuya expresión en los modelos productivos recibe la denominación de postfordismo o japonización. La nueva fase supone un proceso de redefinición de la totalidad capitalista, que aún se encuentra en pleno despliegue y por tanto no está concluido; ese carácter inconcluso de la reestructuración le permite coexistir con las formas de la fase anterior conocidas como taylorismo fordismo.

Es importante señalar, que al menos en el caso venezolano, la reestructuración productiva no corresponde a una estrategia nacional de industrialización o a una nueva política de desarrollo para el sector productivo emanado del Estado, sino que obedece a decisiones empresariales, emprendidas desde su racionalidad para enfrentar el nuevo contexto de apertura y globalización de la economía. Sin embargo, las políticas neoliberales aplicadas en la década de los ochenta crearon las condiciones para que se aplicara la reconversión industrial y la reestructuración productiva en el sector

industrial. Tal como señala De la (Garza, 2001, : 112)

Sin duda, las políticas macroeconómicas neoliberales han contribuido a crear un nuevo contexto para los aparatos productivos latinoamericanos que los presiona para aumentar productividad y calidad. Las teorías neoliberales en la macroeconomía se han combinado en lo micro con la idea de flexibilidad del mercado de trabajo o con un neoliberalismo de fábrica.

Tal como aseguran varios autores, (Lucena, 2003), (Hernández, 1993), la flexibilidad venezolana no se inscribe en la tendencia flexibilizadora que ha inspirado otras reformas legislativas en la región, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) no se alineó abiertamente en la corriente reformista desreguladora; al contrario, la misma mantuvo un espíritu de reafirmación de la protección unilateral en el nivel de las propias leyes del trabajo.

Sin embargo, se puede destacar que la opción flexibilizadora, sin lograr modificaciones normativas, introdujo por la vía de hechos, cambios que alteran los convenios colectivos y las condiciones de trabajo en general, tanto en empresas pequeñas como en las transnacionales, debido a la debilidad del movimiento sindical así como de la administración del trabajo y de la justicia laboral.

Esta tendencia flexibilizante está vinculada con la reducción de costos donde el factor trabajo resulta subsidiario de variables específicamente económicas, tecnológicas y organizacionales. Se trata de producir más con una dotación menor y con la intensificación de los ritmos de trabajo.

A grandes rasgos las diversas modalidades de flexibilidad están dirigidas a suprimir de los contratos colectivos aquellos puntos que signifiquen en mayor o menor grado: a) control de los trabajadores sobre el proceso de trabajo; b) control del sindicato sobre la contratación de personal; c) control sobre la intensidad y la organización del trabajo; d) límites a la movilidad interna de la fuerza de trabajo, de modo que la empresa pueda decidir unilateralmente los traslados sin intervención de los representantes de los trabajadores ni del sindicato; e) protección contractual a la calificación y a las categorías establecidas en los contratos, de modo que se elimine o se diluya la calificación contractual de tareas para cada puesto y la empresa pueda obligar a un obrero especializado a realizar múltiples tareas fuera de las contratadas;

En otras palabras: la flexibilidad significa debilitar o reducir, en nombre de la eficiencia y la productividad capitalistas, las normas de trabajo (*work rules*) establecidas en el interior

de la empresa y en cada puesto de trabajo a través de las luchas y negociaciones pasadas, y plasmadas en los contratos de trabajo (nacionales, por empresa o por departamento) o en los usos y las costumbres reconocidas por todos.

El debate sobre la flexibilidad laboral

En el debate actual sobre la flexibilidad laboral se destacan tres aspectos de interés, el primero es el relativo a la interpretación teórica y la caracterización de la flexibilidad, el segundo se refiere a su clasificación o tipología y el tercero, a sus efectos en el trabajo.

a) La interpretación de la flexibilidad: en cuanto a las corrientes interpretativas, De La Garza, (2000), señala la existencia de tres perspectivas teóricas en torno a la flexibilidad laboral: el regulacionismo, el gerencialismo y la especialización flexible. A grandes rasgos la síntesis del primer término de este debate se presenta a continuación:

Cuadro 1 >>>
Interpretaciones sobre flexibilidad laboral

	REGULACIONISMO	ESPECIALIZACION FLEXIBLE	GERENCIALISMO
AUTORES	BOYER AGLIETTA CORIAT	PIORE SABEL	CORRIENTES NEOLIBERALES
TEORÍA	Estudian modelos productivos y de regulación Determinado por cambios en modelo acumulación capitalista	Estudian la especialización flexible como una revolución industrial El papel de los distritos industrial y las PYMES	Estudian las innovaciones del toyotismo y el cambio de subjetividad del trabajador
SOBRE FLEXIBILIDAD	Flexibilidad del proceso de trabajo Explican la flexibilidad como nueva estrategia del capital	Nuevas formas de organización del trabajo, necesidad de la innovación y una nueva concepción de productividad	Necesidad de quebrantar la rigidez de los mercados de trabajo. La flexibilidad es dinamizadora y positiva

Fuente: Elaboración propia (2009)

En torno a las causas de la flexibilidad hay amplias coincidencias en los tres enfoques, prevalece el consenso de explicarla como resultado de crisis simultáneas que tienen lugar a fines de la década de los 70, entre las que cabe destacar: el agotamiento del paradigma productivo taylorista fordista; la incapacidad del Estado interventor y de las políticas keynesianas para superar la recesión económica y el auge del pensamiento

económico neoclásico que populariza la idea de que el mercado es el único que puede restablecer los equilibrios.

b) Los tipos de flexibilidad: En cuanto a la clasificación de la flexibilidad, existe una gran diversidad, según el autor y la corriente de pensamiento. El siguiente cuadro permite una síntesis de estas manifestaciones:

Cuadro 2 >>>
Tipos de flexibilidad

FLEXIBILIDAD DE LA GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN	ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN	FLEXIBILIZA EL PROCESO DE PRODUCCIÓN CON MÉTODOS JAPONESES; JUSTO A TIEMPO KAN BAN, LOS CINCO CEROS SUBCONTRATACIÓN O EXTERNALIZACIÓN TOTAL O PARCIAL DEL PROCESO PRODUCTIVO CONTRATACIONES TEMPORALES PARA REDUCIR COSTOS
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO, COOPERACIÓN DEL TRABAJADOR, INTERVIENE EN EL PROCESO PRODUCTIVO. DESINDICALIZACIÓN O SINDICALISMO DE EMPRESA
FLEXIBILIDAD TECNOLÓGICA	NUEVAS TECNOLOGÍAS	INTRODUCCIÓN DE LA MICROELECTRÓNICA Y LA INFORMÁTICA, INNOVACIONES DIVERSIDAD PRODUCTIVA
FLEXIBILIDAD EN LA GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA	FLEXIBILIDAD NUMÉRICA	LIBRE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL, REDUCCIÓN DE NÓMINA, FLEXIBILIDAD HORARIA
	FLEXIBILIDAD FUNCIONAL	POLIVALENCIA, MULTIFUNCIONALIDAD, ROTACIÓN DE PUESTOS, MOVILIDAD GEOGRÁFICA
	FLEXIBILIDAD SALARIAL	SALARIO EN FUNCIÓN DE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA BONOS DE PRODUCTIVIDAD

Fuente: Elaboración propia (2009)

En América Latina, la flexibilidad se ha extendido y se ha consolidado a partir de la década de los 80, su mejor expresión la tiene en la transformación de los contratos colectivos y la ruptura con los pactos corporativos. En las empresas se introducen diversas modalidades de flexibilidad, tales como: la subcontratación, la rotación de puestos, la

polivalencia, los equipos de trabajo y los bonos por productividad.

c) Los efectos de la flexibilidad: el tercer término del debate se refiere a la consideración de los efectos de la flexibilidad laboral, tal como señala Hyman (1996), esta discusión se puede simplificar también en términos de

clase, los empresarios acogen con entusiasmo las propuestas flexibilizantes, mientras que los trabajadores la perciben como una pérdida

de los derechos y conquistas laborales. A continuación se puede apreciar una síntesis de esta confrontación:

Cuadro 3 >>>

La flexibilidad desde el capital y desde el trabajador

DESDE EL CAPITAL	DESDE EL TRABAJADOR
AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR	TECNOLOGÍA IMPIDE LA AUTONOMÍA
ROMPE LA MONOTONÍA	INTENSIFICA EL TRABAJO
INCREMENTA CONOCIMIENTOS	DESCALIFICACIÓN
VALORIZA LA EXPERIENCIA	SATURACIÓN DE TAREAS
ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO	SOBREEXPLOTACIÓN DEL TRABAJO

Fuente: Elaboración propia (2009)

Los críticos de la flexibilidad provienen en su mayor parte de la escuela marxista. Cuestionan la flexibilidad laboral pues la consideran una nueva forma de explotación del trabajo en la fase actual del capitalismo y un abierto retroceso en cuanto a los derechos y conquistas históricas de los trabajadores; mientras que los partidarios de la flexibilidad asocian la flexibilización funcional con humanización de la relación capital trabajo. (Montero, 1997, p. 14), por ejemplo, señala lo siguiente: “La consigna ya no es producir ni vender, sino triunfar. Lo que se busca es el sujeto vinculado, es decir, un empleado lo más autónomo posible, capaz de crear y trabajar en equipo y de relacionarse muy bien con otros”.

Volveremos sobre este debate una vez analizadas las manifestaciones que asume la flexibilidad laboral en el caso venezolano.

La flexibilidad laboral en Venezuela: sus manifestaciones peculiares

Para el estudio de campo se adoptó la metodología de estudio de casos. Bajo la orientación de este método, no se selecciona una muestra representativa de una población sino una muestra teórica, el objetivo de la muestra teórica es elegir casos que probablemente pueden replicar o extender una teoría. De modo tal, que la representatividad o muestra de esta investigación no es estadística sino analítica.

Para evitar el sesgo muestral, indeseable en esta investigación, se seleccionan los casos según la procedencia del tipo de industria, atendiendo a la siguiente clasificación en la industria manufacturera venezolana:

- a) Industria filial de una transnacional, del sector cauchero, generada en el proceso de industrialización por sustitución de importaciones.

b) Otra de carácter monopolístico o grupo económico, del sector alimentario.

c) Mediana empresa proveniente de la modernización industrial, del sector pinturas y derivados.

Con el propósito de facilitar la comprensión, se identifica a la empresa cauchera como empresa I; a la empresa de alimentos como empresa II y a la de pinturas y derivados como empresa III. A continuación, se presentan las distintas manifestaciones de la flexibilidad laboral en estos casos:

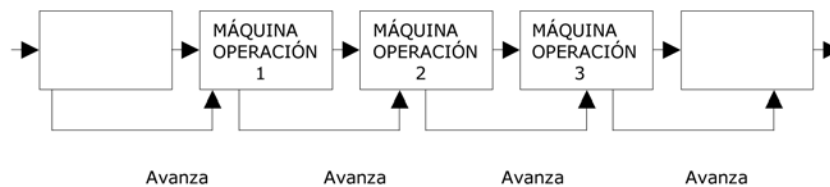
Flexibilidad en la gestión de la producción

Este tipo de flexibilidad abarca la organización de la producción y la

organización del trabajo. En la organización de la producción se comprende la flexibilidad en a) las formas industriales de producción y b) la subcontratación. Mientras que, en la organización del trabajo la flexibilidad se expresa en los siguientes aspectos: c) la existencia de trabajo en equipo y d) la desindicalización.

a) La organización de la producción no ha sido flexibilizada, la introducción de las “formas japonesas productivas” es muy tímida o prácticamente inexistente. En este sentido, persiste la división técnica de las tareas basada en los principios tayloristas-fordistas, se observa un *layout* centrado en la cadena fordista y la vigencia de los principios de parcelación y control de tiempos y movimientos. Tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro 4 >>>
Lay Out en línea



Fuente: Coriat (2000)

b) En cuanto a la subcontratación, las tres empresas la han introducido. En la empresa I y II, esta modalidad de contrato tiene lugar en las labores de mantenimiento; en la empresa III, se extiende a las áreas de pesaje, embalaje, carga y descarga de contenedores.

c) En relación con la organización del trabajo, en los casos estudiados se promueven las bondades de los equipos de trabajo, en la empresa I, el 60% de los operadores entrevistados manifestó que se sentía comprometido en presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo. En la

empresa II, el 90% de los operadores entrevistados dijeron sentirse estimulados a presentar ideas para mejorar el trabajo. Caso contrario, en la empresa III, en la que no existe esta modalidad, el 89% de los operadores entrevistados, consideran que no son tomadas en cuenta sus opiniones o iniciativas.

Cabe destacar que las nuevas modas gerenciales califican la existencia de los equipos de trabajo como muy positivas (Neffa, 1996), se pueden observar en el siguiente cuadro, los argumentos a favor:

Cuadro 5 >>> Criterios favorables a los grupos de trabajo

LOS GRUPOS DE TRABAJO CRITERIOS A FAVOR
FACILITA LA COMUNICACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES
GENERA UN ESPÍRITU DE SOLIDARIDAD DENTRO DEL GRUPO
FAVORECE LA ROTACIÓN DE TAREAS Y LA POLIVALENCIA
ALARGA LOS CICLOS OPERATORIOS DE PRODUCCIÓN
ESTIMULA UN TRABAJO DE MEJOR CALIDAD MÁS FÁCIL DE CONTROLAR

Fuente: Adaptación con base en Neffa (1996)

d) La flexibilidad en la organización del trabajo supone la desindicalización, en los tres casos, la participación sindical se limita a la negociación colectiva, o al “contratismo”, en particular se discute lo concerniente a las jornadas de trabajo, al establecimiento de las pautas de los sobre tiempos y se interesa además, por los pagos adicionales contemplados por la ley y otras medidas emanadas de la regulación estatal.

Se observa con más nitidez el conflicto entre sindicatos que el conflicto entre el sindicato y la empresa, se aprecian al mismo tiempo, rasgos importantes de solidarismo o colaboracionismo, los cuales son cabalmente apreciables en la empresa III, en que el sindicato se puede caracterizar como patronal, ya que su práctica se encuentra en armonía con los dueños y directivos de la empresa.

La presencia sindical no es considerada como una necesidad en el interior de la empresa II. Los directivos prefieren la negociación directa con los trabajadores, implementando acuerdos y beneficios particulares con cada uno de los trabajadores.

Flexibilidad tecnológica

Este tipo de flexibilidad aparece con mucha debilidad en los casos de estudio. Existe el consenso de que la flexibilidad tecnológica implica la adopción de tecnología que requiere de una elevada calificación de la mano de obra y supone además, que el trabajador puede intervenir en ella. En los casos analizados, el tipo de tecnología existente no permite la autonomía del trabajador, tampoco es posible que este ponga en práctica sus conocimientos ya que debe ejecutar múltiples tareas en breves tiempos y regirse por el protocolo de la máquina que está manipulando.

La llamada “nueva calificación” guarda estrecha relación con los procesos descritos anteriormente, en especial con el incremento de tareas y responsabilidades. En la empresa I, se aprecia el incremento de tareas, el 90% de los operadores entrevistados reconocieron realizar un número elevado de tareas; mientras que en la empresa II, se opta por incrementar y delegar responsabilidades, el 90% de los operadores entrevistados, expresó sentirse

comprometido en la resolución de problemas. Así mismo, se rompe con el “silencio taylorista”, dicho en palabras de un supervisor de la empresa II: “se considera que la comunicación y el intercambio de experiencias y de conocimientos contribuyen al mejoramiento de la calidad y la productividad”.

Flexibilidad numérica

En los tres casos se evidencia la flexibilidad numérica del trabajo, en la empresa I se observa la imposición por parte del supervisor para alargar la jornada y trabajar los sobre tiempos, ello tiene lugar en los períodos de conflicto o reducción temporal de personal, así mismo, durante los períodos especiales o frente a la necesidad de satisfacer una mayor demanda del mercado. Así mismo, se contemplan planes o jornadas especiales de actividades que mantengan ocupados a los operarios en interés de la empresa, (disminución del tiempo muerto) o dicho por uno de los supervisores: “estos planes son para disminuir el ocio y la pérdida de tiempo”

En la empresa II, ocurre una situación similar, sin embargo los operadores manifestaron que los sobre tiempos se negociaban o se acordaban previamente. En la empresa III, los sobre tiempos se encuentran convenidos en la negociación colectiva y aceptados por el sindicato.

Las tres empresas controlan importantes segmentos del mercado, la empresa I, es el mayor productor de neumáticos del país, lo cual le obliga a incrementar la producción, meta que generalmente logra sin aumentar los puestos de trabajo. La empresa II es fabricante de tapas corona para botellas de la industria

cervecera, refrescos y agua; produce envases plásticos para diversos usos industriales, gaveras y pailas industriales; igualmente se ve obligada constantemente al aumento de su producción.

Con respecto al horario de trabajo, encontramos la flexibilidad del mismo en las empresas I y II, bajo la modalidad del horario rotativo-nocturno, esta forma de la jornada representa la continuidad temporal del proceso de trabajo, por lo cual el tiempo del trabajador es determinado y dependiente de las necesidades de la producción.

Las tres empresas se caracterizan por una baja contratación: en la empresa I, la mano de obra está constituida por 1031 trabajadores; en la empresa II, 430 trabajadores, representada por 382 hombres y 48 mujeres; en la empresa III, por 320 trabajadores.

Flexibilidad funcional

Se observa el agrupamiento de un determinado número de tareas (que antes se realizaban en forma individual) a cargo de un grupo de obreros, siendo responsabilidad de éstos la distribución de dichas tareas entre sus miembros y el control de calidad del producto.

Esto recibe el nombre de “multifuncionalidad” y puede definirse como una racionalización formalista con fines instrumentales y pragmáticos, que asigna un mayor número de tareas por operador, aprovecha tiempos muertos, optimiza la utilización de equipos y facilita la sustitución de puestos de trabajo. Mientras que el concepto de polivalencia se reserva a los casos

en que se incorporan tareas cualitativamente diferentes.

Con la multifuncionalidad, también llamada “versatilidad”, se evidencia el proceso denominado “saturación de la gente” (Figari, Jabbaz y Lozano, 1990), el cual se basa en la asignación de determinadas unidades de tiempo para diversas operaciones, buscando que el obrero realice una operación tras otra con el objetivo de mantenerlo ocupado la mayor parte posible de su jornada de trabajo.

Flexibilidad salarial

Predominan las estrategias de bajo costo laboral y los bonos por productividad, asistencia y puntualidad. En la empresa I, el salario promedio del trabajador es de Bs. 55.000 (55 BsF) diarios o 385.000 (385 BsF) semanal; el 90% de los entrevistados manifestó acogerse a la modalidad del “bono de productividad”. Del mismo modo, se tiene preferencia por la jornada nocturna, ya que con esta se incrementa el ingreso.

En la empresa II, el salario promedio es de Bs. 38.000 (38 BsF) diarios, igualmente los trabajadores tienen la modalidad de los bonos por productividad y las bonificaciones que devenga la jornada nocturna.

Mientras que en la empresa III, el salario promedio oscila en el rango de “salario mínimo” y no poseen la modalidad de bonos por productividad, ni existe la jornada nocturna. Funciona la llamada “postulación voluntaria” para sobre tiempos programados, especialmente en los días de descanso y pagos nominales para la asistencia y puntualidad perfecta.

Un aspecto relevante en el protocolo de la metodología de estudio de casos, es la construcción de la tipicidad o la generalización analítica, que consiste en utilizar el estudio de caso único o múltiple para ilustrar, representar o generalizar una teoría. De este modo, los resultados del estudio de un caso pueden generalizarse a otros que representen condiciones teóricas similares. Para lograr tal propósito, se recurrió nuevamente al trabajo de campo y se analizaron cuatro empresas: industria química, automotriz, tabacalera y construcción de partes. En todas ellas se presentaron los mismos casos de flexibilidad ya descritos.

Llama particularmente la atención, la empresa tabacalera; luego de una observación prolongada (1 año), se evidenció la agudización de la flexibilidad funcional. Al comienzo del estudio, la unidad de producción que cuenta con cuatro estaciones, era manejada por tres operadores los cuales realizaban una diversidad de operaciones, ocho meses después, se disminuye un operador, quedando dos operadores a cargo del manejo de las estaciones con las mismas tareas, intensificándose así, la labor de estos trabajadores.

Discusión final

Las formas de flexibilidad existentes en la industria manufacturera no entran en contradicción con el marco legal “rígido” existente. Podría decirse que hay artículos de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) que la amparan con amplia celeridad. Ello se observa en las normas alternativas a la duración máxima de la jornada de trabajo, las cuales permiten adecuarla a situaciones excepcionales, así

como también a la particularidad del servicio prestado (artículos 189, 195, 200, 203, 207, 306, 308, 325, 362, 363). Estas normativas prácticamente legalizan la flexibilidad horaria en la relación de trabajo.

La (LOT) también legaliza la flexibilidad salarial, contempla el salario hora, a fin de poder calcular el salario de la jornada *part-time* o a tiempo parcial (artículo 140). Así mismo, determina el laborar los días adicionales a cambio de una remuneración correspondiente al salario respectivo y el incremento del salario por productividad (artículo 137 y artículo 53 del Reglamento).

Del mismo modo, flexibiliza algunas disposiciones relativas a la convención colectiva, al permitir la modificación de las condiciones de trabajo vigentes, siempre que las nuevas condiciones en su conjunto sean más favorables, aun cuando se trate de normas de distinta naturaleza; igualmente, introduce la posibilidad de que el patrono proponga a los trabajadores modificaciones a las condiciones de trabajo ya convenidas

cuando las circunstancias económicas lo exijan, previo el cumplimiento de una serie de requisitos (Artículo 525).

La LOT no es específica en torno a los otros tipos de flexibilidad identificados en el Estudio de Casos, lo que hace suponer que los contratos colectivos tienen una gran discrecionalidad al respecto y el empresario puede introducirla sin violar las regulaciones vigentes.

Se puede concluir que a pesar de que el marco regulatorio establecido tanto en la LOT como en la Constitución consagran los derechos fundamentales del trabajo (Goizueta, 2002), lo que la hace una regulación rígida y tradicional, esta posee “válvulas de escape flexibilizadoras” (Ermda, 2000), tanto en materia de horarios como en remuneraciones, guardando silencio además, en torno a otras formas flexibles que benefician abiertamente al capital. A continuación se puede observar el nivel de tolerancia de la LOT hacia la flexibilidad laboral:

Cuadro 6 >>>
Tolerancia legal a la flexibilidad laboral

TIPO DE FLEXIBILIDAD	TOLERANCIA DE LA LOT (ART)	CON CONDICIONES
FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN	NO ESPECIFICA	
FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	140, 23, 26 (Reglamento)	SI
FLEXIBILIDAD TECNOLÓGICA	NO ESPECIFICA	
FLEXIBILIDAD NUMÉRICA	34, 189, 195, 200, 203, 207, 306, 308, 325, 362, 363, 512, 525	SI
FLEXIBILIDAD FUNCIONAL	NO ESPECIFICA	
FLEXIBILIDAD SALARIAL	219, 137	NO

Fuente: Elaboración propia (2008)

Haciendo un balance específico de los tipos de flexibilidad en los casos de estudio, se pueden plantear las siguientes conclusiones:

1- En cuanto a la flexibilidad en la gestión de la producción, no existe un modelo flexible a

rigor, pues encontramos la combinación de los elementos rígidos provenientes del taylorismo fordismo con formas japonizadas, lo que le otorga al caso venezolano, un carácter híbrido. En el siguiente cuadro se pueden observar las manifestaciones de la japonización en Venezuela:

Cuadro 7 >>>
Japonización híbrida en Venezuela

JAPONIZACIÓN	ALTA	BAJA	MEDIA	MANIFESTACIONES
ELIMINACIÓN DE RECURSOS REDUNDANTES		X		MODELO PRODUCTIVO HÍBRIDO
MENOS ESPACIO		X		
MENOS MOVIMIENTO DE MATERIAL			X	
MENOS EXISTENCIA		X		
MENOS TIEMPO ENTRE TAREAS	X			
MENOS PERSONAL	X			
TECNOLOGÍAS AUSTRAS		X		
IMPLICACIÓN DE ASALARIADOS KAIZEN			X	MULTIFUNCIONALIDAD
POLIVALENCIA	X			
ADAPTACIÓN A LAS NECESIDADES DEL MERCADO AUTONOMÍA Y COLABORACIÓN DE LOS TRABAJADORES			X	
CALIDAD TOTAL				INEXISTENTE
FLEXIBILIDAD DEL PROCESO PRODUCTIVO				NORMAS ISO
TECNOLOGÍAS DE CERTIFICACIÓN DE CALIDAD				

Fuente: Elaboración propia (2009)

2- En la organización del trabajo se introducen los equipos de trabajo, el argumento del capital, este tipo de flexibilidad permite a los trabajadores tener autonomía e intervenir en el proceso productivo, quebrantando la relación rígida mando obediencia. Sin embargo, en los casos de estudio, el trabajador no logra ser autónomo ni intervenir en el proceso productivo, debido entre otras razones, a los condicionamientos tecnológicos.

Al respecto, Parker y Slaughter (1994), señalan que la introducción de los equipos de trabajo constituye una estrategia de los empresarios para controlar no sólo el comportamiento de los obreros en la fábrica sino también, sus sentimientos y sus ideas. El patrón explota la aspiración de los obreros de ver valorizadas su creatividad y su inteligencia. El concepto de equipo hace creer a los obreros que pueden ser algo más que una simple mano al

servicio de la fábrica; esto los lleva a pensar y a cooperar con la dirección. Pero, a fin de cuentas, la cooperación se transforma en una competencia entre los obreros. En la lucha por la productividad y por la calidad, un taller es enfrentado a otro, y un obrero a otro.

3- En cuanto a la desindicalización, es evidente que el sindicalismo corporativo ha degenerado en una práctica conocida como “contratismo” y en el peor de los casos, en el colaboracionismo. Sobre este punto es interesante destacar lo señalado por (Antunes, 1996, p. 134), que explica el declive sindical del siguiente modo:

Los sindicatos fueron obligados a asumir una acción cada vez más defensiva, cada vez más atada a lo inmediato, a la contingencia, retrocediendo ya su limitada acción de defensa de clase en el universo del capital. Gradualmente fueron abandonando sus rasgos anticapitalistas, con el objetivo de preservar

la jornada laboral reglamentada, los demás derechos sociales ya conquistados y mantener el más elemental y decisivo de los derechos de la clase trabajadora: el empleo. Es en este contexto adverso en que se desarrolla el sindicalismo de participación.

4- Uno de los rasgos más contundentes es la flexibilidad de la jornada de trabajo, en muchos casos no existen fines de semana u horario laboral, ya que el trabajador debe estar disponible cuando las empresas necesiten aprovisionarse de suministros o aumentar su producción. Surge la pregunta de ¿Por qué trabajan tanto los trabajadores? ¿Por qué terminan por aceptar la rotación, los sobre tiempos, las largas jornadas de trabajo?

Existen diversas razones para esta flexibilidad, por el lado de las empresas tal como señalan Riechmann y Recio (1999), el alargamiento de la jornada no supone incurrir en nuevos costes de contratación; no hay que formar ni seleccionar a más trabajadores; no hay incertidumbres sobre el comportamiento de los nuevos, no hay que aumentar el número de supervisores, entre otras ventajas. Por otra parte las horas extras permiten un ajuste muy rápido y barato del empleo frente a los cambios en la demanda de los productos. Uno de los costes de aumentar la jornada son los de mayor fatiga laboral, que en general se manifiestan a largo plazo y preocupan poco a los empresarios.

5- La flexibilidad funcional implica la introducción del trabajador multifuncional, con la multifuncionalidad el capital se propone agregar a la secuencia de tareas y movimientos estandarizados un conjunto de operaciones que antes eran realizadas por otras secciones, la consecuencia de esto es, por un lado la disminución de puestos de trabajo; y por el otro el incremento de la carga de trabajo de los puestos que se mantienen. Ello le permite

a la empresa intensificar los ritmos, dado que se pierden los parámetros temporales de cada puesto.

6- La flexibilidad salarial se manifiesta con la fijación de salarios en función de productividad, la cual se inscribe dentro de la estrategia de individualización de las relaciones laborales; ello significa la apertura de posibilidades de desmonte de salarios convencionales o de salarios mínimos empresariales, en dirección a salarios mínimos de mercado o a la media sectorial del mercado.

A ello hay que agregar, que las primas o bonificaciones por rendimiento no constituyen salario, es decir, no impactan prestacionalmente. Este tipo de flexibilidad cuenta con el aval de la Ley Orgánica del Trabajo, ya que permite que por acuerdo entre el empleador y los trabajadores se modifique la jornada de trabajo, siempre que el total de horas trabajadas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro por semana dentro de un período de ocho semanas.

En suma, retomando el tercer aspecto del debate sobre la flexibilidad relativo al dilema: humanización o retroceso; todo parece indicar que la flexibilidad laboral nace para favorecer al capital en una nueva fase de acumulación del capitalismo, es esta la vía ideal para la reducción de costos laborales y para recuperar la tasa de ganancia.

En el mismo tenor, puede entenderse que la reestructuración productiva de la década de los ochenta abrió nuevos espacios de disputa entre los actores sociales, específicamente entre el capital y el trabajo. Esta disputa se tradujo en derrota para los trabajadores, quienes parecen depender casi absolutamente del marco regulatorio emanado del Estado.

Finalmente, es evidente que el sector empresarial posee una clara estrategia flexibilizadora que pugna con la estrategia regulacionista del Estado, son diferentes en esencia y concepción pero conviven abiertamente en el caso venezolano, todo ello en el contexto de la pasividad y la división del movimiento sindical.

Bibliografía >>

- Antunes, Ricardo (1996). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Valencia: Piedra Azul.
- Coriat, Benjamín (2000). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.
- De La Garza, Enrique (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. De la Garza (Coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: FCE.
- De La Garza, Enrique (2001). *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: PYV.
- Ermida, Oscar (2000). *La flexibilidad*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.
- Figari, Claudia, Jabbaz, Marcela y Lozano, Rubén (1990). Estrategias empresariales de los 90 frente a la crisis y su impacto sobre el trabajo. En *Reconversión y movimiento obrero*. Buenos Aires: CIPES.
- Goizueta, Luis Napoleón (2002). Aspectos Laborales en la Constitución Bolivariana de Venezuela y Normas Concordantes con la Legislación del Trabajo. En *Gaceta Laboral*, Vol. 8 N. 2.
- Hernández, Oscar (1993). La evolución del derecho del trabajo en Venezuela. En *Jornadas Jurídicas Venezolanas en el umbral del siglo XXI*. UCLA. Barquisimeto.
- Hyman, Richard (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. (9-27) *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*. Año 2. N. 4.
- Lucena, Héctor (2003). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*. Caracas: Tropykos.
- Montero, Cecilia (1997). Trabajo y desarrollo endógeno: Notas para una ética del trabajo en América Latina. *Revista latinoamericana de Estudios del trabajo*, Año 3, N° 7: 5-18.
- Neffa, Julio César (1996). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Buenos Aires. CEIL/PIETTE:
- Parker Michel y J. Slaughter (1994). Estados Unidos: el trabajo de equipo, ideología y realidad. En *Pensando la reconversión: una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. Oscar Martínez (Comp.). Buenos Aires: CIPES.
- Riechmann, Jorge y Recio, Alberto. (1999). *Quien parte y reparte. El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Barcelona: ICARIA.