

Los paradigmas de la producción y su impacto en el mercado laboral

Marlene Peñaloza¹

Resumen

Los logros de la tecnología están indisolublemente asociados a la naturaleza de su acción transformadora sobre la estructura económica de las sociedades. En la actualidad, el paradigma de la producción flexible ha movido, cual sismo, los cimientos sobre los cuales se estructuraron las relaciones de trabajo, dando lugar a cambios tan profundos que para algunos se está en presencia de una nueva ruptura industrial. En la presente investigación documental se intenta reflejar el impacto ocasionado por los cambios de paradigmas en la producción en el mercado de trabajo, en las relaciones laborales y en el mismo sujeto de trabajo. Se concluye que ante tal impacto parece necesario plantearse la revisión del mercado de trabajo con medidas a largo plazo con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo de aquellos que no tienen un empleo estable, una ocupación específica y una organización determinada.

Palabras clave: tecnología, paradigmas de la producción, mercado laboral

¹ Lic. En Administración, Msc. en Administración Pública, Profesor Asociado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Correo electrónico: pemarle@hotmail.com

Abstract

THE PRODUCTION PARADIGMS AND ITS IMPACT IN THE LABOR MARKET

The technology's achievements are indissolubly associated to the nature of its transforming action on the societies' economic structure. Nowadays, the paradigm of flexible production has move, as an earthquake, the foundations on which the labor relationships were built, given placed to so deep changes that some people believe we are in presence of a new industrial rupture. In the present documental research we intend to reflect the impacts that have been taking place due to changes of the production paradigms on the labor market, on job relationships, an on the subject of work. It is concluded that it seems necessary to restudy the labor market, taking some long range steps in order to protect the workers rights, especially those that do not have a stable job, a specific occupation and a determined organization.

Key words: *technology, production paradigms, labor market*

1. Introducción

Los logros de la tecnología están indisolublemente asociados a la naturaleza de su acción transformadora sobre la estructura económica de las sociedades. Desde la perspectiva del mercado laboral, el cambio tecnológico modifica los ambientes, las condiciones, los medios, el objeto y la organización del trabajo, las exigencias de formación de los trabajadores y la generación de empleo con sus consecuencias sobre la persona del trabajador, su vida personal, familiar y como integrante de un colectivo.

Las alteraciones provocadas en el mundo del trabajo por la Revolución Industrial en el siglo XVIII, tienen su contrapartida en las grandes transformaciones ocasionadas hasta bien avanzado el siglo XX por la producción en serie y, en las décadas de este último, por la llamada producción flexible.

En la actualidad, la especialización flexible ha movido, cual sismo, los cimientos sobre los cuales se estructuraron las relaciones de trabajo, dando lugar a cambios tan profundos que para algunos se está en

presencia de una nueva ruptura industrial. Dichos cambios, según los más optimistas son positivos, pues al mismo tiempo que el trabajador está en un continuo aprendizaje, incrementa su calificación; su aportación al proceso productivo es importante toda vez que su participación es más efectiva por la conformación de equipos de trabajo. Para otros, el trabajador con trabajo flexible va a la deriva, de un lugar a otro, de un empleo a otro, sin poder desarrollar relaciones duraderas, siempre con la sensación de un permanente comenzar.

En el presente trabajo documental se intenta reflejar el impacto ocasionado por los cambios de paradigmas en la producción en el mercado de trabajo, en las relaciones laborales y en el mismo sujeto de trabajo. Con tal propósito se aborda —grosso modo— los efectos de la Revolución Industrial, de la producción en serie y de la producción flexible en el mundo del trabajo. Se concluye que poco sirve satanizar el paradigma de la especialización flexible, lo que se precisa más bien es un estudio sociocéntrico que incluya un cambio de paradigma con impacto en toda la estructura que sustenta a ese constructo como es el trabajo, asimismo, medidas a largo plazo con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo, de aquellos que no tienen un empleo estable, una ocupación específica y una organización determinada.

2. Efectos de la Revolución Industrial en el trabajo

En el siglo XVIII, el hombre no conocía la utilización del vapor, no existían ferrocarriles, los tejidos se elaboraban a mano y en la agricultura se empleaba el pico, la pala, la azada y el arado; no existía el telégrafo, el teléfono, ni la luz eléctrica. De repente todo cambió. Aparecieron los primeros inventos tecnológicos, la máquina y las fábricas (Mijailov, s/f).

Con el advenimiento de la máquina de vapor se sustituyó el trabajo manual por el mecánico, la industria ocupó un lugar predominante, se incrementó en alto grado el rendimiento del trabajo y cambió la estructura profesional de la población, trayendo abundancia, lujo y riqueza sobre todo para una nueva clase emergente surgida del nuevo modo de

producción (Lagujie, 1986). Se hizo presente lo que de ahí en adelante se conoció como la Revolución Industrial y, con ésta, los cambios que marcaron al mundo, a tal punto que hasta hoy día se habla de un «antes» y un «después» de tan importante hecho histórico.

Este proceso de formación y desarrollo de las fuerzas productivas trajeron aparejados efectos en el ambiente de trabajo, en los medios y en la persona del trabajador, así la fábrica se convirtió en el lugar de trabajo, se sustituyó el trabajo manual, surgieron los trabajadores asalariados y se alargó la jornada laboral. Esta última, por ejemplo, se extendió aproximadamente entre 15 y 20 horas diarias con evidente impacto en la vida familiar y social del trabajador, toda vez que significó el deterioro de la salud de los trabajadores, estados de fatiga y de cansancio, incorporación de mujeres y niños en jornadas extenuantes y penosas, salarios míseros, trato inhumano, sobrecarga de horarios y puestos de trabajo peligrosos unido a condiciones de trabajo inseguras e insalubres (Martínez, 1999; Mijailov, s/f; De la Garza, www.esn.co, julio, 2005).

Resultaría interminable la discusión sobre el gran costo social en el que se sustentó el avance de la sociedad contemporánea, lo cierto es que pronto las reacciones comenzaron a producirse por parte de la clase trabajadora que veía en las máquinas la causa de tantas penurias, y con el pretexto de destruirlas se originaron violentos movimientos de protesta. No obstante, a medida que el tiempo avanzaba el proceso industrial capitalista se expandía, promulgándose en Inglaterra la primera ley para regular la jornada laboral y el trabajo de las mujeres y niños, la llamada Factory Act, 1833-1864 (Martínez, 1999).

Otras leyes se promulgan a partir de ésta, e inclusive la propia Iglesia tomó posición con la encíclica *Rerum Novarum* (1891) en defensa de los derechos de los trabajadores, que constituyeron la base para las diferentes legislaciones que en materia laboral tienen los países y dieron pie para una nueva disciplina jurídica como es el Derecho Laboral. En este contexto Martínez (1999:127) afirma lo siguiente:

Los cambios señalados corresponden a los procesos de desarrollo del capitalismo industrial como realidad histórico-social, donde aparece la estructura de una sociedad industrial y de una nueva cultura del trabajo, que modifican y alteran las relaciones y convivencia entre los hombres.

En resumen, en esta primera fase el indiscutible auge del capitalismo y las alteraciones provocadas por la Revolución Industrial, originaron importantes transformaciones en las relaciones sociales, en el papel del trabajo y en el carácter y composición de las fuerzas productivas, bajo un esquema de conflicto entre patronos y asalariados.

3. Efectos del modelo de la producción en serie

La primacía del factor humano en la producción llevó a buscar su mayor rendimiento, destacándose los aportes de Frederick Taylor (1911) con su organización científica del trabajo, y de Henry Ford (1913) con la línea de montaje, lo que desde entonces se conoce como el modelo taylor-fordista o la producción en serie.

El llamado taylorismo cuya dinámica —aun cuando no uniforme en todos los ámbitos de la producción industrial— constituye el telón de fondo para estudiar la organización de la producción en serie, y más allá, contrastar los cambios y transformaciones que se han venido produciendo en el mercado de trabajo.

Como punto de partida deben tenerse presentes los principios fundamentales en que se apoyó el taylor-fordismo como sistema de organización del trabajo y sus consecuencias negativas para los trabajadores: realización de tareas fragmentadas, simples y repetitivas; trabajo poco o nada calificado; supervisión y controles excesivos, ausencia de toda autonomía y responsabilidad; desaprovechamiento de las potencialidades de creación e iniciativa, entre otras (De Pablo, 1995).

Del mismo modo, la racionalización de la producción llevó a considerar al trabajador como un factor más en el proceso productivo, integrado con frecuencia a las líneas de ensamblaje que resultaban tan

fáciles de manejar, que cualquier persona sin mayores conocimientos y un mínimo de entrenamiento en la técnica podía cumplir la tarea (Toffler, 1990; Piore y Sabel, 1990).

Esta caracterización permite ciertas lecturas que revelan la manera como se conceptualiza el recurso humano en la fase de internacionalización del modelo industrial capitalista² desde el punto de vista de la eficiencia, del funcionamiento de las economías industriales y del marco en que se insertan las relaciones laborales.

Es sabido que en esta manera de producir, la eficiencia y la productividad están íntimamente relacionadas y, según la teoría clásica, dependen de la utilización cada vez más especializada de los recursos, lo que llevó a una creciente división del trabajo y cualificación del trabajador. Como paradoja, la excesiva división del trabajo permitió diseñar maquinaria que realizara estos movimientos automáticamente, con lo cual las cualificaciones humanas resultaban superfluas.

Por otra parte, la dinámica de la mecanización implicó mayor producción de bienes haciéndose necesario la ampliación de los mercados mediante la baja de aranceles e impuestos y la producción de un producto único para abaratar costos; también significó aumento del tamaño de las empresas, economías de escala, expansión incesante de la demanda agregada y mayores beneficios. Por tanto, se le denomina comúnmente producción en serie o en masa.

Esta forma de organización de la producción implicó el control del factor trabajo reflejado en la acción de las empresas para evitar la sindicalización, regulación de los salarios y el empleo, recurriendo las empresas a las más variadas formas para mantener el control interno que sentían perder con las demandas de los sindicatos y una legislación laboral que era cada vez más abundante y protectora de los derechos de los trabajadores (Alburquerque, 2003).

² Es notorio que, a pesar de su predominio, en algunos sectores y regiones no desaparecieron prácticas artesanales de producción (Piore y Sabel, 1990).

Las relaciones obrero-patronales centradas en el contrato individual dieron paso a un esquema bipartito sin límites precisos³, lo que se tradujo en:

Creación de estructuras institucionales capaces de garantizar la estabilidad de dicho régimen de acumulación... establecimiento de un pacto social implícito entre gobiernos, empresarios y trabajadores para regular las subidas salariales según el ritmo de crecimiento de la productividad, lo que posibilitó una notable estabilidad en el empleo (Albuquerque, 2003:12-13).

La protección de los sindicatos, fijación del salario mínimo, las primas por horas extraordinarias, la regulación del trabajo infantil y, posteriormente, la protección a los ancianos y los inválidos, fueron el resultado de regular las condiciones de trabajo, lo que junto a otros eventos económicos y políticos, condujeron a las economías industrializadas a un largo período de prosperidad. No obstante, Piore y Sabel (1990:143) consideran que: «No era un tratado de paz ni un alto al fuego sino, más bien un conjunto compartido de entendimientos sobre la continuación de la lucha.»

Durante la década del setenta por una serie de factores que sería largo enumerar, el ritmo de crecimiento del mundo desarrollado decreció y la lógica del sistema fordista parecía no servir ante las nuevas realidades; unas estructuras empresariales demasiado rígidas, jerarquizadas, con tareas parceladas, lentas y muy burocratizadas hacían a las empresas sumamente vulnerables (Gorz, 2003; Toffler, 1994).

La respuesta de los gobiernos y de las grandes empresas fue la liberación de importantes sectores, recurriendo en algunos casos, a la producción artesanal (con tecnologías sofisticadas) con el fin de responder con prontitud a las nuevas condiciones del mercado, lo que significó una «importante desestructuración y reestructuración a nivel

³ Es de resaltar que no todos los trabajadores estaban amparados con la sindicalización como por ejemplo los del sector público, aun cuando sus salarios se fijaban en función a los del sector privado.

económico y sectorial, así como cambios sustantivos en la organización productiva y en la gestión empresarial, junto al cuestionamiento de las anteriores formas de regulación socioinstitucional» (Alburquerque, 2003:13). Esto hace suponer que subrepticamente al principio y en forma explosiva después, nuevamente se estaba produciendo un cambio de paradigma (Figura 1) en las relaciones laborales, esta vez sustentado en la cibernética y la microelectrónica.

Figura 1



Fuente: Villarán, F. (2005)

4. Efectos del modelo de la producción flexible

Se ha visto que a lo largo de la era industrial la tecnología estuvo orientada hacia la producción masiva, hacia la estandarización no sólo de los bienes, sino también del trabajo y de las personas que lo realizan. Sin embargo, a partir de la década del sesenta se detectó un incremento de la complejidad tecnológica cuyos avances causaron profundos impactos en el ámbito económico, competitivo, organizacional, pero asimismo en el laboral por cuanto el trabajo físico y poco calificado, estaba dando paso un trabajador especializado, educado y no fácil de intercambiar como sí ocurría con el de la línea de montaje, produciéndose en forma simultánea despidos en masa y quiebres de empresas.

Esto tomó por sorpresa a sindicatos, gobiernos y grandes organizaciones empresariales quienes no atinaban a comprender las transformaciones que se estaban produciendo tanto a nivel tecnológico como en los mercados, en los gustos y en el poder de los consumidores.

Como señala Héctor Lucena (2003) «se hicieron presentes algunos desajustes como desempleo crónico e inflación lo que llevó a cuestionar tal manera de hacer las cosas y a replantear una nueva relación entre el Capital y el Estado, expresada en una menor regulación en las relaciones de trabajo.»

«El círculo empezaba por un cambio en las tecnologías de información que modificaba algún proceso productivo de manera radical» (Valdaliso y López 2003:462), o permitía adaptar lotes de producción sin interrumpir el proceso productivo, lo que derivó en nuevos productos, modelos diferentes, o bien productos con usos distintos orientados a mercados específicos y con precios relativamente bajos, es decir, la fabricación en serie estaba dando paso a la producción flexible⁴ facilitada por las nuevas tecnologías que permitían reprogramar el proceso y adaptarlo a la demanda. Según Piore y Sabel (1990:67):

⁴ El término de producción flexible o ligera se refiere a un modelo de organización desarrollado por la industria automovilística japonesa la cual, como su nombre lo enuncia, busca aligerar el proceso productivo.

Las condiciones necesarias para que tenga éxito la producción en serie son los intereses políticamente definidos de los productores y los consumidores..., una vez que una constelación de fuerzas del mercado ha reconducido a una economía nacional por una determinada senda tecnológica, la lógica invariable de la tecnología elegida dicta la evolución posterior.

El modelo de producción flexible en palabras de Calero (2004:4) «puede ser considerada como el conjunto de prácticas empresariales que se ponen en marcha para adaptar la organización a un entorno cambiante... es la adecuación rápida de la organización ante la variabilidad de la demanda»; para Richard Sennett (2000:52) «la especialización flexible trata de conseguir productos más variados, cada vez más rápidos.»

Según Valdaliso y López (2003) este paradigma tiene dos características esenciales:

- Admite reprogramar el proceso productivo de forma constante, adaptándolo a la demanda.
- Permite realizar mejoras en el producto sobre la marcha, lo que hace que se atiendan nuevos grupos potenciales de demandantes y se pueda mantener un ritmo de innovación mas elevado.

Así mismo, la flexibilidad puede ser vista bajo dos dimensiones (Héctor Lucena, 2003):

- Externa: aquella que tiene que ver con los procesos de externalización productiva, con las formas de subcontratación, con las relaciones del empleador y con el mercado laboral.
- Interna: relacionada con empleos a tiempo indeterminado, estables, desarrollo de carrera. Calero (2004:4) hace referencia a cuatro formas de flexibilidad interna: funcional, numérica, salarial, en el puesto de trabajo. A estas se agrega la flexibilidad del tiempo relacionada con la práctica de alargar o disminuir la jornada laboral (Calero, 2004).

La externalización puede referirse a:

- Reducción de la duración del empleo.
- Control administrativo.
- Externalización del lugar de trabajo.

Ahora bien, por cuanto los avances tecnológicos no respondían a la lógica de la producción en masa, las estructuras del mercado laboral desde el punto de vista ocupacional comenzaron a transformarse, lo que se tradujo en reducción de la oferta de trabajo disponible como resultado de la robotización, expulsión de trabajadores semiespecializados para contratar personal altamente calificado, movilidad del puesto por traslado de trabajadores de una tarea a otra y trabajo en red. Se impuso la moda del *outsourcing*, la *reengineering*, las *joint venture*, el *just on time*, el *teletrabajo* y otras modalidades que han acabado con antiguas formas laborales y creado otras nuevas.

Todo hace suponer que el empleo de por vida, por lo menos en las naciones industrializadas, es casi cosa del pasado. Las nuevas tecnologías definitivamente están transformando la sociedad moderna y específicamente la manera de trabajar impuesta por la fuerza y con grandes penurias por el capitalismo industrial a fines del siglo XVIII. «Se está en presencia de la extinción de un modo específico de pertenencia social, de un tipo específico de sociedad (Gorz, 1999).»

Por tanto, frente a la nueva dinámica de la tecnología resulta comprensible que las empresas giraran hacia formas productivas más flexibles, expresión de las transformaciones que ocurrían en el patrón tecnológico y en el nuevo modo de producción.

5. Los efectos de la flexibilidad laboral

Desde hace algún tiempo, los ejecutivos de las grandes corporaciones se mueven con sus laptops y atienden sus negocios desde los lugares más disímiles como aeropuertos, hoteles o inclusive desde su propio hogar. En consecuencia, la organización del trabajo bajo la modalidad flexible se caracteriza por su diversidad, precariedad en la estabilidad laboral, subcontratación, trabajo en equipo, contratación a distancia, variedad de patronos, individualización creciente del proceso de trabajo, trabajo en red, trabajadores temporales, a tiempo parcial o por tarea (Castell, 1996).

Del mismo modo, estos cambios han exigido modificaciones en el perfil de las personas pues se contrata aquellas que deben contar con competencias bien definidas, como altas cualificaciones, disponibilidad para movilizarse geográficamente, sentido de empresariedad y/o sentido de pertenencia y aceptación de condiciones laborales muy flexibles en cuanto a horarios, lugares, salarios y contratos por proyectos.

En el nuevo tipo de trabajo las cualificaciones exigidas desaparecen muy pronto, de manera que lo que se aprende en los estudios formales queda obsoleto en poco tiempo, en consecuencia, es necesario un aprendizaje permanente y una redefinición de capacidades a medida que cambia la tecnología. En peor situación quedan aquellos trabajadores sin cualificación pues pueden ser reemplazados por máquinas o trabajadores transferidos de otras partes (Urquijo, 2001).

Alvin y Heidi Tofler en su libro *La creación de una nueva civilización* (1996:25) apuntan que «con el trabajo flexible se desdibujan las distinciones entre trabajo directo e indirecto y se tornan obsoletos los conceptos de trabajo y de desempleo.» A su vez, las categorías en que tradicionalmente se ha organizado el trabajo y que requerían de importante fuerza física como las del campo, las de distribución y las del comercio al detalle, hoy tienen en común el manejo de información, la automatización y el uso de la computadora como herramienta de trabajo (Urquijo, 2001).

Con esta forma de trabajo flexible se abren brechas cada vez más profundas en el derecho al trabajo y en las disposiciones de las convenciones colectivas y, en general, se está modificando el sistema de

relaciones laborales. El contrato de trabajo entre empleador y empleado acusa profundos cambios, sus consecuencias son objeto de discusiones acaloradas en foros, conferencias y material escrito.

Para algunos, las nuevas tecnologías crean empleos, para otros destruyen puestos de trabajo; para el sociólogo Manuel Castell (1996) ni crean ni destruyen empleos, los transforman, dependiendo del uso que le den en las empresas.

Dichos cambios, sostienen los más optimistas, son positivos pues a la par que el trabajador está en un continuo aprendizaje incrementa su calificación; su aportación al proceso productivo es importante toda vez que forma parte de equipos de trabajo en los cuales se tiene capacidad para decidir como llevar el proceso y se discute sobre la forma de hacerlo.

Desde esta perspectiva, el trabajo se plantea como libre, creativo y constructivo y se da en condiciones de mayor autonomía, identificación y compromiso, lo que en manera alguna ocurría con los métodos del taylorismo. Igualmente, con esta nueva forma de encarar las relaciones laborales, las miradas apuntan hacia las competencias, es decir, el *know-how* y las capacidades que necesita una persona para poder insertarse, mantenerse y progresar en el mercado de trabajo.

John Kotter, profesor de la Harvard Business School citado por Sennet (2000) recomienda a los jóvenes el trabajo de corta duración. Sin embargo, para Sennet (2000:47) estas nuevas maneras de organizar el espacio y el tiempo de trabajo, además de ser el sello distintivo de un nuevo capitalismo, está trastocando el status quo en el mundo laboral. Según este mismo autor, el trabajador con trabajo flexible va a la deriva, de un lugar a otro, de un empleo a otro, sin poder desarrollar relaciones duraderas, siempre con la sensación de un permanente comenzar, generándose sentimientos de desarraigo, desconfianza y superficialidad, inseguridad, incertidumbre, riesgo y hasta sensaciones de fracaso, todo lo cual condiciona y corroe el carácter del trabajador.

André Gorz (2003:67) apunta que dada la flexibilidad en horarios, tiempo de duración y salarios, «el empleo deja de integrarse en un colectivo, deja de estructurar el tiempo cotidiano, semanal anual y las

edades de la vida, deja de ser el zócalo sobre el cual cada uno puede construir su proyecto de vida.»

Otra amenaza de la flexibilidad laboral es la pérdida de poder de la acción sindical debido a la individualización de la contratación y a la fragmentación de las empresas vinculadas a través de redes. En tal sentido, Castell (1996:5) señala «que la unidad operativa real en la economía es una red, y es la red la que emplea, contrata, da órdenes y desemplea», lo que quiebra la negociación colectiva y desequilibra el pacto social que ha caracterizado las relaciones y el consenso social y político de la sociedad industrializada, además de originar una alta tasa de desafiliación a los sindicatos.

Frente a estos y muchos otros cuestionamientos, algunos han llegado a afirmar que estamos en presencia del fin del trabajo con consecuencias negativas para la conformación de identidades colectivas y de relaciones sociales; sin embargo, Enrique De la Garza Toledo, investigador mexicano, en el libro *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo* (2002) y especialmente en el documento «El futuro del trabajo-El trabajo del futuro» (s/f, www.esn.com, agosto 2005), hace algunas precisiones que contradicen estas apreciaciones.

Así, por ejemplo, en relación con la crisis de los sindicatos ocasionada por la aparente decadencia estructural del obrero industrial, De la Garza (2002:18) sostiene que ni es cierto que los sindicatos en todo momento fueron la vanguardia del movimiento proletario, ni fueron mayoría, por cuanto «los trabajadores que crearon la primera internacional eran sobre todo de oficios»; tampoco es cierto que en todos los países desarrollados haya declinado la industria, caso Alemania y Japón.

De otro lado, no comparte la tesis que nuevas ocupaciones vayan en contracorriente a la consolidación de los sindicatos, porque «los nuevos trabajadores son suficientemente numerosos para ser potencialmente miembros de organizaciones obreras... (pues)⁵ la base de un relanzamiento del movimiento obrero se encuentra en la extensión de la desigualdad laboral y no laboral» (pp. 19 y 21).

⁵ El paréntesis es nuestro.

En relación con la pérdida de lazos producida por el trabajo flexible, contraponen De la Garza que la existencia de redes de subcontratación generan links mediante los sistemas del just on time, y además, el hecho mismo del trabajo en equipo y la identificación con la empresa conlleva la idea de identidad colectiva y cultural, vinculándose los campos de la producción con otros como la familia, el tiempo libre y el consumo.

Al pregonado individualismo y a la falta de solidaridad generada por la desarticulación y la fragmentación que propicia el trabajo flexible, señala este investigador (p. 18) que movimientos sociales y de nuevo tipo en México como el Barzón y los indígenas, «muestran que la solidaridad no ha terminado, que puede ser relanzada con imaginación y ubicación clara en las nuevas circunstancias.»

Esta discusión seguramente continuará, y dada la categoría del paradigma, de los intereses que afecta o de la concepción ideológica, siempre surgirán defensores y detractores.

6. El mercado laboral en Venezuela: semejanzas y diferencias

Venezuela se encuentra inserta dentro del modo de producción capitalista. Este sistema se profundiza durante el siglo XIX y se acelera bruscamente con el inicio y la expansión de la industria petrolera en el país (Melcher, 1992).

Similar a lo acontecido en otras realidades, la introducción de técnicas más avanzadas en algunas áreas como los ferrocarriles, teléfonos, electricidad, en fábricas de textiles y zapaterías, entre otras, trajo aparejada jornadas largas de trabajo, falta del descanso en los domingos y días feriados, ausencia de vacaciones pagadas, bajos salarios y desprotección del trabajador (Melcher, 1992; Lucena, 1998).

El proletariado industrial venezolano se formó con el surgimiento de la industria petrolera, presentando en sus fases iniciales una situación bastante precaria por las condiciones dominantes aun cuando se debe reconocer que en las primeras décadas del presente siglo, se dieron

intentos de reglamentar el ámbito laboral «sobre todo para proteger al obrero contra la exagerada explotación y contra accidentes laborales» (Melcher, 1992:52). En 1928 se dicta en Venezuela la primera Ley del Trabajo. En la Ley de 1936 se sentaron las bases del derecho laboral venezolano, y se incorporó la figura del Seguro Social, la regulación de la jornada laboral, las prestaciones en caso de despido, el trabajo femenino, el trabajo de menores, el trabajo nocturno, el sobretiempo y todo lo relativo a las condiciones de vida y de trabajo en las empresas petroleras extranjeras, así como la formación de los sindicatos.

Es necesario señalar que Venezuela, al igual que el resto de los países de América Latina, construyó su proceso de industrialización sobre la base de tecnología extranjera; sin embargo, su principal industria — la petrolera— se caracteriza por el uso de tecnología de punta e inversiones importantes en industria pesada que la distingue del resto de los países de la región.

El parque industrial está conformado por cierto número de grandes empresas estatales y privadas y un número sustancial de empresas pequeñas. Las primeras conforman un elemento sobresaliente de nuestra economía. En cuanto a las segundas, la integran grupos industriales que en su momento estaban muy diversificados e integrados verticalmente, algunos de estos grupos fueron fundados durante la posguerra y crecieron protegidos por las políticas de sustitución de importaciones. Las multinacionales extranjeras también han ocupado un lugar importante en Venezuela (Francés, Enright y Scout, 1994).

Algunas características propias de nuestro país como son su ubicación geográfica y su condición de país rentista, lo diferencian de sus pares de la región. En el ámbito laboral, la estructura sobre la cual se fundamentaron las relaciones y la organización del trabajo en el naciente proceso de industrialización, se asemejaban al modelo taylorfordista (algunas inclusive pre-taylorfordistas), mas no puede decirse que se dio la producción y el consumo en masa por lo restringido y pequeño del mercado venezolano (Lucena, 1999).

Las tecnologías adoptadas durante el proceso de industrialización se hicieron obsoletas al cambiar las condiciones de los mercados,

circunstancia que se dio en los años ochenta, pues la condición rentística del país le imprime ritmos diferentes en comparación con las naciones más desarrolladas de Latinoamérica; también se aceleraron modificaciones en las organizaciones productivas, debido a las nuevas condiciones que se estaban dando en la economía mundial. En este contexto, nuestro país inició su reconversión productiva a partir de 1989 con el programa de ajuste emprendido por el Presidente Carlos A. Pérez en su primera administración.

La apertura provocó reacomodos en las empresas industriales, algunas cambiaron de ramo, otras redujeron su tamaño, en otros casos mejoraron sus procesos productivos (Francés, Enright y Scout, 1994; Lucena, 1999), originándose un intenso movimiento hacia la expulsión de actividades al exterior (proceso conocido por externalización o tercerización) buscando dedicarse a los negocios medulares como ocurrió, por ejemplo, con el Grupo Cisneros el cual centró su actividad en telecomunicaciones, abandonando el sector de alimentos y de entretenimiento, entre otros.

Sin embargo, en opinión de Héctor Lucena (2003:86) en muchos casos lo que ocurrió en el ámbito industrial fue la sustitución de unas máquinas por otras. Al respecto señala: «Este proceso de innovación-reestructuración tenía un enfoque limitado, ya que se entendía que innovar era cambiar máquinas y equipamientos», además agrega, «no deja de ser importante tener presente que la pura incorporación de nuevas tecnologías no es garantía de superación del taylorismo.»

Según Héctor Lucena (2003:114) en nuestro país los sectores que mayormente han hecho uso de la externalización, son los servicios de limpieza, de procesamiento de datos, centros de entrenamiento de personal, servicios médicos, de vigilancia, y mantenimiento y matricería.

En cuanto al trabajo flexible, aunque Venezuela no siguió la misma ruta que otras naciones del continente como México, Brasil y Argentina, no es enteramente ajena a tal proceso pues, por ejemplo, en la industria automotriz, como también ha ocurrido en otras partes del mundo, es notorio el desplazamiento de fuerza de trabajo hacia el exterior y la terciarización de ciertos servicios y actividades.

Estos movimientos parecen modestos frente a lo acontecido en otros países, sin embargo, en nuestra realidad la flexibilidad está presente más de lo que dicen las regulaciones en materia laboral, pues el mercado de trabajo es tan reducido que obliga a quien no tiene empleo a aceptar condiciones laborales que se asemejan al trabajo flexible más precario.

Un aspecto a destacar es el crecimiento del sector informal que aun cuando no es nuevo en la región ni en el país, ha aumentado significativamente con el paso del tiempo; ello imprime una gran flexibilidad laboral pero con las implicaciones de exclusión social, desprotección laboral y muchos otros problemas que hacen compleja la problemática. De acuerdo con Betancourt, Freije y Márquez, (1995:7) este sector absorbe el 40% de la población⁶ que consiste en trabajadores de microempresas (aquellas con menos de cinco empleados) y todos los trabajadores por cuenta propia no profesionales (buhoneros, servicio doméstico, taxistas, autoempleados, etc.).

Con relación a los sindicatos, han sufrido el mismo deterioro que se observa a nivel mundial, con el agravante de existir unas condiciones propias de la realidad venezolana que inciden en la pérdida paulatina no sólo de afiliados (como se verá más adelante) sino en su capacidad para solucionar los problemas de los trabajadores y de organización laboral, también por los propios efectos de la subcontratación (entre múltiples factores que sería largo enumerar).

Esta merma en su poder de negociación y de representatividad, se debe a varios factores entre los que se pueden mencionar el esquema utilizado en el modelo de sustitución de importaciones el cual privilegió la búsqueda de protección del Estado, es decir, se estableció una vinculación estrecha entre Estado y sindicatos lo que derivó en acercamientos a los poderes políticos pero, a su vez, en el alejamiento de la masa trabajadora a la que decían representar, dando como resultante la pérdida de espacios y de afiliados; la cifra de estos últimos ha llegado en los últimos

⁶ Según los autores mencionados, el sector público representa un 20% del empleo total y consiste en empleados gubernamentales y trabajadores de empresas públicas. El sector formal privado representa un 40% del empleo total y consiste en los trabajadores de empresas con más de cinco empleados y los profesionales universitarios que trabajan independientemente.

diez años a un 14% después de haber alcanzado por los años setenta tasas de sindicalización por el orden del 30% (Lucena, 2003). El decrecimiento ha sido más pronunciado en el sector privado que en el público. Por sectores, el porcentaje de afiliación es como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Sectores	Porcentaje de Afiliación
Primario	15
Secundario	27
Terciario	54
Todas las actividades	2.4
No definidas	1.4

Fuente: Lucena, Héctor (2003:188)

No puede darse por terminado este aparte sin hacer referencia al papel de la Legislación Laboral venezolana la cual se ubica entre las pocas que han sufrido reformas en el ámbito latinoamericano, pero, a pesar de estas reformas (la última en 1997), su respuesta a la tendencia de flexibilizar el mercado de trabajo ha sido lenta.

En tal sentido, en la legislación vigente se incorporaron sin mayores precisiones algunos aspectos referidos a flexibilizar la relación de trabajo, tales como el trabajo a tiempo parcial, por tiempo indeterminado y el trabajo de los temporeros, mecanismos con los cuales se esperaba una mayor movilidad de los trabajadores. Frente a ello, Alayón, Carballo, Daza, y Márquez (2002:15) se muestran contrarios toda vez que «la introducción de una mayor flexibilidad pudiese implicar un deterioro importante de la capacidad del marco regulatorio para inducir la estabilidad laboral y, en especial, para enfrentar cierto tipo de contingencias propias del mercado de trabajo.»

Su creador, el ex presidente Rafael Caldera, le impregnó, en opinión de importantes juristas venezolanos, un carácter muy protector, introduciendo distorsiones en las decisiones de la demanda de trabajo

de las empresas. Sus costos laborales son los más altos de los países de América Latina (Alayón, Carballo, Daza y Márquez, 2002: 27)⁷ lo que relativiza el objetivo de las regulaciones laborales cual es el de mejorar la situación económica de los trabajadores y garantizar su estabilidad en el trabajo. Al respecto Betancourt, Freije y Márquez, citando a Marín (1992:20) apuntan: «Algunos expertos han señalado que esta legislación no introdujo ni renovación ni modernización, pues sólo se limita a ampliar o mejorar algunos beneficios para los trabajadores, presentando inclusive retrocesos en algunos aspectos.»

Lo cierto es que la actual legislación venezolana en materia laboral sigue respondiendo a contratos por tiempo determinado aun cuando se ha generalizado la contratación por tiempo determinado (Lucena, 2003), la que, en general, pretende amparar al trabajador al establecer elevados costos en materia de despido, por lo que es dable suponer que en las relaciones laborales en Venezuela predomina la estructura de lo que podría asemejarse a la producción en serie, siendo muy incipiente el trabajo flexible desde la perspectiva teórica descrita.

7. Conclusiones

Evidentemente la tecnología (y la ciencia) ha ocupado y ocupará un lugar preeminente para el desarrollo de las sociedades. La llamada Revolución Industrial es fiel reflejo de esta expresión. Sin embargo, el avance de la tecnología no ocurre por azar, son las fuerzas dominantes en un determinado contexto histórico las que determinan su curso.

Su importancia es notoria en el ámbito laboral pues influencia en alto grado las relaciones de trabajo y todo lo que gira en torno a este concepto: organización de la producción a nivel interno de la empresa, la sindicalización, las negociaciones colectivas, el marco legal y el mercado de trabajo.

⁷ Los países analizados fueron Chile quienes tiene los más bajos, le siguen en orden de importancia Uruguay, Argentina, Colombia, Brasil, Perú y Venezuela.

Esto se ha podido constatar con los cambios ocasionados desde que apareciera la máquina de vapor hasta las nuevas tecnologías, las que hoy por hoy están revolucionando el mundo del trabajo, a tal punto que algunos estudiosos han llegado a pronosticar su fin. Lo cierto es que la flexibilidad del trabajo se ha extendido en el ámbito mundial y Venezuela no es la excepción, aunque en un grado mucho menor que otros países.

Hay quienes ven en esta modalidad exclusión, desarraigo, incertidumbre, acentuación de las desigualdades, entre otros muchos calificativos; otros, por el contrario, consideran que al romper las rígidas estructuras taylor-fordistas el trabajo se vuelve más creativo, se valora al trabajo en equipo y al trabajador por su conocimiento y cualificación, y se generan nuevas fuentes de empleo.

Históricamente siempre ha habido propulsores y detractores frente a los procesos de transformación, hay quienes ven en los cambios una amenaza y los que los consideran como una oportunidad; tal vez paradójicamente el trabajo flexible entrañe ambas cosas, por lo cual no parece conveniente penalizarlo, tampoco dejarse llevar por las fuerzas del mercado pues en países como el nuestro puede resultar peor el remedio que la enfermedad.

Del mismo modo, tratar de satanizar a la tecnología y lo que de ésta se deriva, no conduce a parte alguna, lo que se precisa más bien es un estudio sociocéntrico que incluya un cambio de paradigma con impacto en toda la estructura que sustenta a ese constructo como es el trabajo, y medidas a largo plazo con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo, de aquellos que no tienen un empleo estable, una ocupación específica y una organización determinada. También urge la transformación de los sindicatos, pues constituyen la voz de los trabajadores.

Bibliografía

- ALAYON, A.; CARBALLO, C.; DAZA, A.; MARQUEZ, V., (2002). *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela*. Consejo Nacional de Promoción de Inversiones - Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- ALBURQUERQUE, F. (2003). Curso sobre desarrollo local. Disponible en: www.google.com (Consulta: mayo 2005).
- BETANCOURT K.; FREJE, S. y MÁRQUEZ, G. (1995). *Mercado Laboral. Instituciones y Regulaciones*. Ediciones IESA, Caracas.
- CASTELL, M. (1996). Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global. En: *La Factoría*. No. 1, octubre, 1996. Disponible en: www.lafactoriaweb.com (Consulta: agosto 2005).
- CALERO, C. (2004). *Los sistemas de producción flexible y sus repercusiones en las condiciones de trabajo*. Comisión Ejecutiva Nacional, Valencia.
- DE PABLO, A. (1995). Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva. Disponible en: www.ucm.es/BUC/cee/ (Consulta: agosto 2005).
- DE LA GARZA, E. (s/f). Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina. Disponible en: www.esn.co (Consulta: julio 2006).
- (s/f). El futuro del trabajo. El trabajo del futuro. Disponible en: www.google.com. (Consulta: agosto 2006).
- (2002). (Compilador) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México.
- FRANCÉS, A.; ENRIGHT, M.; SCOTT (1994). *Venezuela: El reto de la competitividad*. Ediciones IESA, Caracas.
- GORZ, A. (2003). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Editorial Paidós, Argentina.
- LAGUJIE, J. (1986). *Los Sistemas Económicos*. Editorial el Ateneo, México.
- LUCENA, H. (2003). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*. Fondo Editorial Tropykos, Caracas.
- (1999). *Modernización productiva y Negociaciones Colectivas*. ILDIS, Valencia, Venezuela.
- (1998). *Las relaciones laborales en Venezuela. El movimiento obrero petrolero*. Editorial El Centauro, Caracas.
- MARTINEZ L., M. (1999). *Trabajo y tiempo libre*. Unidad de Publicaciones de la Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- MIJAILOV, M. (s/f). *La revolución industrial*. Editorial Guayas, Lima.

- MELCHER, D. (1992). *Estado y movimiento obrero en Venezuela*. Biblioteca de la Academia Nacional de la Historia, Caracas.
- PIORE, M. y SABEL, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Editorial Alianza Madrid.
- SAIZA, J. M. (2004). *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: Situación actual de la externalización de servicios*. Disponible en: www.documentalistas.com (Consulta: agosto 2006).
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Editorial Anagrama, Barcelona.
- TOFFLER, A. (1990). *La empresa flexible*. Plaza & Janés Editores, Barcelona.
- TOFFLER, A. y TOFFLER, H. (1996). *La creación de una nueva civilización. La política de la tercera ola*. Plaza & Janés Editores, Barcelona.
- URQUIJO, J. (2001). Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI. Transformación del sistema de Relaciones Industriales bajo los efectos de la globalización. En: *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, No. 37, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- VALDALISO, J. y LÓPEZ, S. (2003). *Historia económica de las organizaciones*. Editorial Crítica, Barcelona.