

Implicaciones Laborales del Ajuste Neoliberal

Teresa Gamboa de Rangel

Magister en Evaluación de Empresas Públicas. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa, FCES-LUZ en materia laboral y empresas públicas. Fax 061-415370 E-Mail: tgamboa@dino Conicit.ve Maracaibo, Venezuela

Resumen

Se analiza el proceso que conduce de una sociedad caracterizada por la obtención relativamente fácil de beneficios y reivindicaciones por parte de empresarios y trabajadores, (Estado de Bienestar), hacia la necesidad de eficiencia, a causa del nuevo orden económico internacional, el agotamiento de la capacidad redistributiva del Estado y la imposición de las medidas neoliberales por exigencia del Fondo Monetario Internacional. Se vincula la nueva situación con las relaciones laborales, por cuanto es en el proceso de trabajo y en la remunera-

ción de sus factores donde se concreta la posibilidad de búsqueda de calidad, productividad y en última instancia, de eficiencia, precisando el nuevo sentido que éstos elementos adquieren. Se inicia una discusión sobre la naturaleza de las relaciones laborales, la incidencia del Estado en ellas y las tendencias de los cambios que se están produciendo en su comportamiento, destacando la reducción de personal, el énfasis en la productividad y la flexibilización del mercado laboral, la jornada y el salario, con la consiguiente precarización de dichas relaciones.

Palabras claves: Administración Laboral, Neoliberalismo, Relaciones Industriales, Política Laboral.

Labor implication of the neoliberal adjustment

Abstract

This paper analyzes the process conducting from a society characterized by easy acquisition of profits and recoverings for workers and managers, thanks to the working of the Welfare State, towards the imposition of the need of efficiency. It occurs when the state redistribution capability is used up and neoliberal measures were imposed by the International Monetary Found. The possibility of quality,

productivity and efficiency searchin are realized in the working process and its remuneration. The autor analyzes the new sense these elements acquire. There is a discussion about the nature of labor relationships, the emphasis on productivity and the labor market flexibility, with the consequently worsening of these labor relationships.

Key words: Industrial relationships, labor administration, labor policy, neoliberalism

Introducción

Se analiza la naturaleza de los cambios que afectan las relaciones laborales de los trabajadores en relación de dependencia, en el marco de la imposición del nuevo orden económico mundial y la profundización de la crisis que ha estremecido a la sociedad venezolana durante los últimos cinco años. Se formulan hipótesis que deberán ser corroboradas más exhaustivamente.

Las técnicas utilizadas para la recolección de información empírica fueron las siguientes: revisión de información periodística en diarios nacionales y locales; entrevistas a muestras de trabajadores de diversas empresas en sitios habituales de concentración de los mismos, tales como el Instituto Venezolano del Seguro Social, la Inspectoría del Trabajo, Fetrazulia y lu-

gares frente a las empresas donde se ubican los desempleados a la espera de un contrato; indagación sobre las condiciones de trabajo en una muestra de empresas de Maracaibo y la Costa Oriental del Lago, realizada por los cursantes de cátedras y tesis de pregrado dirigidas por la autora; talleres de discusión con dirigentes sindicales; revisión de contratos colectivos y estudio sistemático de los sindicatos petroquímico, portuario, del carbón y telecomunicaciones (CANTV) y VIASA, en los cuales se vivieron situaciones conflictivas durante la investigación.

De la sociedad improductiva a la necesidad de eficiencia

Durante la última década, el Estado venezolano pasa, en forma discreta al comienzo y abiertamente a partir de 1989, de una política de industrializa-

Labor implication of the neoliberal adjustment

Abstract

This paper analyzes the process conducting from a society characterized by easy acquisition of profits and recoverings for workers and managers, thanks to the working of the Welfare State, towards the imposition of the need of efficiency. It occurs when the state redistribution capability is used up and neoliberal measures were imposed by the International Monetary Found. The possibility of quality,

productivity and efficiency searchin are realized in the working process and its remuneration. The autor analyzes the new sense these elements acquire. There is a discussion about the nature of labor relationships, the emphasis on productivity and the labor market flexibility, with the consequently worsening of these labor relationships.

Key words: Industrial relationships, labor administration, labor policy, neoliberalism

Introducción

Se analiza la naturaleza de los cambios que afectan las relaciones laborales de los trabajadores en relación de dependencia, en el marco de la imposición del nuevo orden económico mundial y la profundización de la crisis que ha estremecido a la sociedad venezolana durante los últimos cinco años. Se formulan hipótesis que deberán ser corroboradas más exhaustivamente.

Las técnicas utilizadas para la recolección de información empírica fueron las siguientes: revisión de información periodística en diarios nacionales y locales; entrevistas a muestras de trabajadores de diversas empresas en sitios habituales de concentración de los mismos, tales como el Instituto Venezolano del Seguro Social, la Inspección del Trabajo, Fetrazulia y lu-

gares frente a las empresas donde se ubican los desempleados a la espera de un contrato; indagación sobre las condiciones de trabajo en una muestra de empresas de Maracaibo y la Costa Oriental del Lago, realizada por los cursantes de cátedras y tesis de pregrado dirigidas por la autora; talleres de discusión con dirigentes sindicales; revisión de contratos colectivos y estudio sistemático de los sindicatos petroquímico, portuario, del carbón y telecomunicaciones (CANTV) y VIASA, en los cuales se vivieron situaciones conflictivas durante la investigación.

De la sociedad improductiva a la necesidad de eficiencia

Durante la última década, el Estado venezolano pasa, en forma discreta al comienzo y abiertamente a partir de 1989, de una política de industrializa-

ción por sustitución de importaciones (economía hacia adentro) a otra de promoción de la economía de mercado, abierta a la competencia externa. Pierde vigencia el Estado de Bienestar, para dar paso progresivamente a un Estado Neoliberal. Los cambios en el comportamiento de la economía modifican el aparato público y su modelo administrativo (OCHOA, 1993), así como la gerencia privada; más específicamente se alteran de manera significativa las relaciones laborales, cuestión que explicaremos en este trabajo.

El modelo de sustitución de importaciones estuvo ligado fuertemente al proyecto democrático venezolano. Sus raíces se encuentran en el trienio adeco 1946-1948 con la creación de la Corporación Venezolana de Fomento y la aplicación de restricciones al Tratado Comercial firmado con E.U. en 1939; ésto ocurre en el marco del ensanchamiento del mercado interno gracias a los ingresos petroleros, y a las dificultades de importación generadas por la segunda guerra mundial; así mismo influyeron las presiones de la naciente burguesía industrial y el apremio por oportunidades de empleo, producido por el crecimiento poblacional y la migración rural-urbana. La dictadura no interrumpió el proceso industrial: creó los bancos de fomento regional; revisó el tratado comercial con E.U.; fundó la petroquímica e inició los estudios para la siderúrgica. Sin embargo, fue el reinicio de la democracia lo que dio un impulso fuerte al proceso intencional de industrialización por sustitución de importaciones. (BITAR Y TRONCOSO, 1983).

Durante la democracia, adquiere plena vigencia el Estado de Bienestar: el gasto público -creciente gracias a los ingresos petroleros- se convierte en el principal instrumento de la política estatal. Por una parte, en función de facilitar la acumulación privada de capital (O'CONNOR, 1973); a fin de promover la industrialización, la democracia lleva a niveles alarmantes los subsidios directos e indirectos, transfiriendo hacia el sector privado un importante volumen de los ingresos fiscales: otorga créditos a bajo costo y con plazo de gracia; garantiza la dotación de infraestructura; desarrolla industrias básicas que suministren insumos y servicios a bajo costo al empresario, mientras compra con sobrepuestos; además, compra las empresas que resultan deficitarias, las repotencia y luego las transfiere nuevamente al sector privado. Por otra parte, el gasto social actúa como instrumento de legitimación del naciente estado democrático, a la vez que reproduce la fuerza de trabajo; de esta forma facilita el crecimiento de la demanda interna, asegurando un mercado a la producción nacional (KORNBLITTH Y MAINGON, 1985).

La política estatal y la administración de la misma se realizan, durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones, bajo la mediación de los partidos y sus intereses, en el marco de las luchas de los diversos sectores empresariales y sociales por la distribución de los recursos públicos.

En este contexto, la administración pública desarrolló hasta mediados de los setenta, un modelo burocrático-populista, que se caracteriza por: la hi-

perestroika del Estado; proliferación de leyes con poca aplicación de las mismas; predominio del criterio de eficacia (logro de fines) con escasa preocupación por los costos; centralización y concentración del poder; conversión de los procesos de planificación, control, evaluación y prestación de servicios públicos, en procedimientos lentos, rutinarios, detallados y escalonados en múltiples y complejas jerarquías; reclutamiento y selección de personal de las filas del partido en funciones de gobierno, dando origen a una alta rotación de funcionarios públicos con bajos niveles de capacitación; y, finalmente, necesidad de prácticas clientelares para obtener la preferencia de los burócratas. (OCHOA, 1993).

La vigencia del Estado de Bienestar fortaleció las demandas políticas y socio-económicas de diversos sectores sociales. Los trabajadores lograron ciertos niveles de estabilidad en el empleo y vieron crecer sin demasiado esfuerzo reivindicaciones económicas consideradas superiores a las de otros países; la lucha de algunos sectores sindicales aunada al corporativismo¹, rindió sus frutos en aras de la paz social necesaria al desarrollo industrial: reivindicaciones económicas y cierta estabilidad en el empleo.

Entre tanto, las ganancias fáciles, gracias a las transferencias estatales,

permitieron que los empresarios no se inquietaran demasiado por los volúmenes de costos y gastos, y facilitaron la instalación de plantas por encima de la capacidad necesaria; se desarrolló así un sector empresarial altamente subsidiado por el Estado, con bajos niveles de eficiencia, sin preocupación efectiva por la productividad. La clave del éxito empresarial estaba en asegurar relaciones óptimas con sectores de influencia en decisiones gubernamentales; el funcionamiento interno podía sobrellevarse, si no fallaban los contactos que aseguraban contratos, créditos, subsidios, etc.

Con estos antecedentes, es comprensible que a pesar de ciertos esfuerzos institucionales por impulsar la búsqueda o más bien, la preocupación por la productividad, la misma no lograra calar en la gerencia mientras no se produjeran cambios en la capacidad del Estado para transferir recursos al sector privado y para continuar como productor directo de bienes y servicios.

El boom petrolero (1974-77), permitió al Estado cumplir dos funciones opuestas: a la vez que llevó el modelo de administración burocrático-populista a su máxima expresión en términos absolutos, empezó a impulsar un nuevo modelo económico, orientado hacia el mercado externo, y su correspondiente modelo de gestión tecnocrá-

1 El corporativismo constituye un sistema de asociación con el Estado, que da la apariencia de un poder sindical. Se sustituye el antagonismo por la colaboración, encuadrando a los sindicatos como un engranaje más del aparato estatal, con cierta posibilidad de influencia controlada en las decisiones.

tica en las instituciones a él vinculadas. El Estado atendió las demandas de modernización de algunos sectores de la burguesía y continuó protegiendo el modelo de acumulación que ya se consideraba agotado. De manera que, en plena bonanza fiscal es cuando comienza a debilitarse el modelo populista, lo cual evidencia que los cambios en la gerencia pública están ligados básicamente a la política del Estado, definida a su vez por las necesidades del proceso de acumulación mundial. (OCHOA, 1993).

El desarrollo progresivo del modelo tecnocrático en el sector público, conduce a: la sustitución de hombres de partido por técnicos en las instancias de decisión; incremento significativo de la contratación de obras y servicios con el sector privado (privatización periférica); reorientación de las transferencias estatales, priorizando el crecimiento de empresas ligadas al nuevo modelo económico; así como adquisición de tecnología y desarrollo organizativo en función de la productividad.

En síntesis, mientras el Estado burocrático-populista aseguró la acumulación de capital a través de relaciones clientelares con el Estado, con un papel importante de los partidos políticos, las nuevas condiciones exigen poner énfasis en la productividad y demandan una gerencia tecnocrática y no política. (OCHOA, 1993)

Los empresarios deben olvidar el Estado Rentista-Benefactor; disminuye drásticamente el volumen de los ingresos fiscales, y lo que es peor, la capacidad de disposición sobre ellos, a causa de los compromisos de la deuda

externa y por las graves implicaciones de la crisis del sistema financiero.

Por lo tanto, las empresas (públicas y privadas) cuyo funcionamiento dependía de las transferencias estatales se ven ahora en la necesidad de ser eficientes, so pena de perecer. Las empresas privadas, exceptuando el sector financiero, no sólo han visto reducir o han dejado de percibir el flujo regular de aportes estatales; además han sido afectadas por los cambios en la dinámica económica, especialmente el proceso inflacionario y la desvalorización del bolívar -sin precedentes en el país-, así como la apertura comercial y el incremento de las tasas de interés. Esto reduce la holgura de funcionamiento de un amplio sector del empresariado, exceptuando por supuesto a quienes han sido beneficiarios de la crisis.

Las anteriores circunstancias, añadidas a los incrementos de salarios por decreto presidencial -herencia no superada del Estado de Bienestar, como mecanismo legitimador para paliar los efectos de la crisis entre los trabajadores y contener posibles estallidos sociales-, presionan al empresario privado hacia la búsqueda de **eficiencia**, entendida en este caso como la optimización del logro de un fin específico -la rentabilidad- al mínimo costo posible.

Las nuevas condiciones del sector privado y las necesidades de la privatización, permiten que hoy se hayan generalizado las propuestas de "Calidad y Productividad" sin discutir su validez teórica, así como sin tomar en cuenta la naturaleza de la actividad y las condiciones concretas de cada or-

ganización. (REIS SILVA, 1994). Se repite así, la historia de la copia acrítica de propuestas que están o estuvieron de moda en otros países.

Tanto la calidad como la productividad son necesarias para el buen desempeño empresarial e institucional. Pero ellas adquieren características distintas de acuerdo a: la naturaleza de la actividad concreta que se administra (objeto de gestión); su desarrollo a través de instituciones públicas o privadas (sujeto de gestión); las condiciones generales de la economía y las características de cada nación. De manera que las propuestas para los diferentes países, instituciones y empresas no pueden ser uniformes, ni tienen la misma factibilidad de aplicación.

La eficiencia y las relaciones laborales

Al margen de los fines operativos o de la "misión", el fin primordial de toda empresa es maximizar la tasa de ganancia; dicho fin encierra en sí mismo el criterio de eficiencia² determinado por la diferencia entre ingresos y egresos y su proporcionalidad con el volumen de la inversión. Es necesario aumentar los ingresos y/o disminuir los egresos (costos y gastos) y paralelamente reducir o mantener la inversión, a menos que las expectativas de

crecimiento de los ingresos justifiquen su incremento, o la reconversión tecnológica sea indispensable para sobrevivir.

El ahorro de costos o el incremento de los ingresos responden a dos tipos de factores, uno externo y otro interno a la institución: el primero es un problema de mercado, mientras el segundo expresa la capacidad de organización y de negociación de la empresa, para optimizar su funcionamiento. Por ello, la eficiencia exige calidad del bien o servicio y productividad.

La productividad es una relación de proporcionalidad entre insumos y resultados del proceso de trabajo. Aunque en ocasiones se maneje en el discurso una perspectiva integral, en definitiva, no hay mayor productividad si no mejora dicha relación, bien sea: aumentando los resultados con los mismos insumos; disminuyendo los insumos manteniendo los mismos resultados, o incrementando en mayor proporción los resultados que los insumos.

En el proceso de trabajo los insumos son básicamente: materiales, mano de obra, energía, maquinaria y planta física. Los dos últimos son más rígidos, mientras que los materiales -dentro de ciertos límites- y especialmente la mano de obra, son más flexi-

- 2 En general, entendemos la eficiencia como la relación óptima entre fines y medios. La eficiencia está determinada por los fines; son éstos los que le imprimen las características a los medios. Desde una perspectiva social, la adecuación de los medios a los fines no significa simplemente reducción de costos, implica también la preservación del ambiente, así como el desarrollo integral -no sólo técnico- del hombre.

bles, más susceptibles de ser modificados, dependiendo de las condiciones concretas en que se busca la eficiencia.

En el ciclo de producción en masa interesaba el volumen de ventas; recursos baratos (en un comienzo), exigían reemplazar el factor relativamente caro: la mano de obra. El consumo masivo, propició las economías de escala y coincidió con el Estado de Bienestar que satisfacía demandas elevando el salario real. Esto condujo al segundo criterio de eficiencia, el reemplazo de trabajo por capital. (ALONSO, 1991:22)

Hoy se ha incrementado el costo de la energía y de los insumos importados; se deteriora el salario real, aumenta la oferta de mano de obra por el desempleo, disminuye la capacidad para la inversión empresarial en bienes de capital, y cambian drásticamente las condiciones del mercado. Por lo tanto se modifican los elementos sobre los cuales debe ponerse el énfasis al buscar la eficiencia, acentando una visión más integral de la productividad, pero creando las bases para disminuir al máximo los costos laborales.

Se desarrollan nuevos sistemas organizacionales cuyo objetivo es reducir el nivel de inventarios de insumos y productos, los tiempos muertos en el proceso de producción, la demora entre el pedido y la entrega del producto al cliente (ALONSO, 1991:22), así como asegurar una mejor calidad del mismo; generalmente estos objetivos implican una mayor intensificación del trabajo. Simultáneamente dichos sistemas organizacionales, ligados o no a la utilización de equipos automa-

tizados y computarizados, buscan flexibilizar las relaciones laborales, con miras a optimizar el proceso de trabajo -mejorar la calidad y el rendimiento en función directa de la competitividad y rentabilidad- así como disminuir el costo de la mano de obra.

En esta perspectiva "mejorar" la calidad puede significar efectivamente cambios cualitativos y cuantitativos en el producto o servicio que aseguren una posición en el mercado, pero también una reducción de su tamaño y/o de sus características, siempre que no afecten las posibilidades de competir en el mercado.

Las definiciones difundidas presentan la "calidad" como una categoría independiente del tiempo y del lugar donde se deba aplicar, (universalidad). Se mantiene por sobre cualquier vestigio de realidad aunque está relacionada directamente con la reducción de gastos, con el aumento de la producción, con la disminución de la fuerza laboral, es decir, con el aumento de productividad y por consiguiente, con la ganancia del empresario. (REIS SILVA, 1993)

Calidad y productividad, son inseparables del proceso de trabajo y sus resultados, están vinculadas inevitablemente a las **relaciones laborales**, ya que es en el proceso de trabajo donde se obtiene la productividad y donde se logra la calidad del producto o servicio. Es evidente que las nuevas condiciones del país generan un marco de actuación diferente, en el cual adquieren otra significación dichas relaciones.

Relaciones laborales: una discusión conceptual

Según posiciones ampliamente difundidas el análisis de las relaciones de trabajo se refiere a las normas que las regulan, conjuntamente con los medios por los cuales son formuladas, cambiadas, interpretadas y administradas; además, estas reglas no pueden ser comprendidas ni separadas de las organizaciones, por lo cual su estudio implica también el de los sindicatos, empresas y organizaciones públicas que intervienen en las relaciones de trabajo; así como las organizaciones que a un nivel mayor afectan e influyen en su carácter y funcionamiento: federaciones y confederaciones sindicales; cámaras empresariales y Fedecámaras; Congreso Nacional, partidos políticos, etc. (LUCENA, 1982:51-52).

La concepción anterior, da mayor peso a los aspectos formales de las relaciones de trabajo que a las relaciones mismas; incluso su "administración" es lo último que se menciona y es precisamente allí donde ellas tienen lugar; además, el estudio de las relaciones laborales podría diluirse en un conjunto de organizaciones, sin precisar plenamente el carácter de su intervención en ellas.

↳ En nuestro caso, consideramos laborales, aquellas relaciones que se producen, directa o indirectamente, entre los propietarios de la fuerza de trabajo y los propietarios del capital o patrimonio. Cada uno de estos sujetos desempeña una acción específica acorde con sus intereses, los cuales son en principio contradictorios, aun cuando la oposición no se manifieste siempre

de manera conflictiva. Precisamente, las tendencias generadas por las demandas de un mercado diversificado y por la puesta en práctica de instalaciones automatizadas programables requieren poner el énfasis en la búsqueda de cooperación capital/trabajo.

La nueva concepción de producción flexible-sistémica supone una intervención masiva del personal en las funciones de soporte (técnico, de programación y control de la producción, etc.). Esto exige un abandono progresivo de las relaciones laborales antagónicas que caracterizan la mecanización y organización taylorista; compromiso y responsabilidad laboral son claves para lograr una respuesta veloz al mercado. (ALONSO, 1991: 23)

Dicha cooperación no modifica en última instancia la naturaleza de las relaciones laborales. Los trabajadores por carecer de medios de producción se ven en la necesidad de vender su fuerza de trabajo -física e intelectual- a los empresarios o al Estado y mantienen su legítima posición en cuanto a recibir un salario justo y otras retribuciones como compensación por ceder el derecho a utilizar su energía laboral. A su vez, las instituciones para su funcionamiento, necesitan comprar dicha fuerza de trabajo. El precio de la compra está condicionado por algunos factores tecnológicos y de mercado: nivel de capacitación requerido, necesidad de cooperación y disponibilidad de mano de obra en el mercado laboral.

↳ El sistema de cooperación que permita un aumento simultáneo de la remuneración del capital y del trabajo, en el cual todo aumento salarial

esté justificado con incrementos de la productividad, implica una intensificación progresiva del trabajo, lo cual tiene un límite; a partir de él las relaciones serían nuevamente antagónicas.

Por otra parte, la cultura gerencial taylorista es poco propicia para asumir la participación de los trabajadores, en cuanto a remunerar su contribución en tareas de control de calidad, programación o mantenimiento, más allá de sus responsabilidades específicas, y para reconocer la validez de las propuestas de los trabajadores en los círculos de calidad y otras modalidades de participación. Subyace a esta posición el conflicto de intereses entre el capital y el trabajo; por ello "la tensión fundamental puede estar entre la necesidad gerencial de permitir mayor autonomía y calificación a la mano de obra y el temor de ceder el control del proceso a su antagonista de clase". (ALONSO, 1991:35).

Si los fines reales expresan intereses contradictorios, las empresas no siempre los declaran explícitamente. Al respecto oigamos a un ex-presidente de Fedecámaras, en el marco de la discusión sobre la modificación del régimen de prestaciones sociales: "todos somos consumidores, en mayor o menor grado, y lo que nos conviene son empresas eficientes, por encima de la retribución o privilegios del capital o del trabajo. (FONSECA VISO, *Panorama*, 16-09-94)

Efectivamente el principio orientador de las empresas es la eficiencia; pero ésta es una relación óptima entre medios y fines, y el fin último del capital es maximizar el rendimiento, ob-

tener los más altos beneficios al menor costo y con la menor inversión posible. Si la mano de obra representa un costo, es lógico que intenten minimizarlo; por lo tanto, cada empresa aprovecha la necesidad de los trabajadores de subsistir y les impone condiciones que garanticen el logro de sus objetivos.

Por su parte, las empresas públicas, no están condicionadas por la búsqueda de ganancia; responden a las funciones del Estado, especialmente la de facilitar la acumulación de capital privado; por ello, independientemente del volumen de recursos fiscales, la remuneración y demás condiciones de trabajo entran en conflicto con la necesidad de atender las transferencias al sector privado y por supuesto también demandas sociales, cuya satisfacción legitima al Estado. (Cf. O'CONNOR, 1973).

De manera que el criterio de eficiencia, orientador de la gestión pública y privada, adquiere características diferentes en ambos casos -por cuanto ellas responden a fines distintos- pero la eficiencia siempre ejerce presión sobre las relaciones de trabajo. Para una mejor comprensión de la forma cómo se produce la búsqueda de eficiencia y la manera en la que cumple el Estado sus funciones en las relaciones laborales, es preciso ahondar en este concepto, determinar sus diversas manifestaciones.

Aun cuando las relaciones laborales se producen en última instancia entre los propietarios de la fuerza de trabajo y los propietarios del capital, generalmente no se visualizan como tales, ya que ellas se materializan en:

a) La interacción física y mental de los propietarios de la fuerza de trabajo entre sí y con los otros factores que intervienen en el proceso de trabajo: medios y objetos de trabajo. Dicha relación es determinada por los propietarios de éstos últimos y por sus representantes, al diseñar el proceso de producción, la organización del trabajo y las condiciones en que se realiza.

b) Las relaciones laborales también se concretan, en las relaciones de los propietarios del capital o sus intermediarios (gerentes, supervisores, etc) con los trabajadores, durante los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, remuneración, capacitación, organización, promoción, incentivos o motivación, sanción, despido, control y evaluación del trabajo.

En cada una de las relaciones anteriores se pone en juego el criterio de eficiencia; la reducción de costos sólo es posible por dos vías: disminuyendo la retribución a los trabajadores u optimizando el proceso de trabajo, esto es, logrando el mayor rendimiento en el uso de la fuerza laboral, los medios y los objetos de trabajo³. Al margen de la opción elegida, se modifica la relación con los trabajadores; por ello en el centro de la discusión y de las acciones por la eficiencia y la productivi-

dad, se encuentra el problema de las relaciones laborales.

Las relaciones de trabajo parecen a primera vista afectadas por los sujetos que intervienen directamente en ellas: la gerencia y los sindicatos. Pero los factores que las afectan son más complejos.

El nivel de organización y desarrollo técnico, económico y político del sector empresarial y de la clase trabajadora, así como el de cada uno de sus miembros, influyen en los términos de la negociación de las condiciones de trabajo. El empresario constituye el sujeto con mayor poder en las relaciones laborales; por ello la fuerza laboral sólo puede exigir e imponer condiciones en la medida que se organiza y lucha, pero en relación directa con su propia comprensión de la naturaleza de las relaciones laborales.

Sin embargo, las relaciones laborales no dependen básica ni exclusivamente de los sujetos que intervienen en ellas, ya que son afectadas en forma determinante por la naturaleza y evolución de la estructura económica dominante y por el Estado.

Los diferentes factores que afectan las relaciones laborales sufren influencias recíprocas; pero el peso mayor lo tienen la naturaleza y localización de la actividad económica y el

3 Partimos de la consideración de los tres factores indispensables en todo proceso de trabajo: la fuerza laboral, los objetos y los medios de trabajo. Los objetos de trabajo están constituidos por todos aquellos materiales sobre los cuales actúa la fuerza de trabajo, valiéndose de los medios, para transformarlos en un producto final. Los medios son tanto los instrumentos, herramientas, máquinas, como los métodos de trabajo y también la planta física, y en general el lugar de trabajo y sus instalaciones.

funcionamiento del Estado, los cuales afectan las posibilidades de organización así como el comportamiento de cada uno de los sujetos principales: empresarios y trabajadores.

En América Latina y en general en los países del tercer mundo, los aspectos económicos que han tenido un peso significativo son: la inserción en las relaciones comerciales capitalistas en base a la producción primario-exportadora; la instalación de economías de enclave; el desarrollo industrial tardío, la coexistencia, aún hoy, de diversos modos de producción, así como la influencia tecnológica y política del poder económico trasnacional.

Los factores antes mencionados no actúan aisladamente, sino en forma interrelacionada. Pero todos ellos han contribuido a retrasar o distorsionar el desarrollo de relaciones laborales plenamente capitalistas, así como a imponer modelos de relación no acordes con nuestras propias características.

Incidencia del Estado en las relaciones laborales

La naturaleza contradictoria de las relaciones laborales, hace indispensable la actuación de un mediador que garantice la paz laboral. Por ello, las relaciones laborales son mediadas, reguladas y controladas por el Estado. Cuando el Estado es además el propietario de los medios y objetos de trabajo, desempeña una dualidad de funciones, convirtiéndose en juez y parte, mediado y mediador. Por otra parte, el Estado modifica las relaciones laborales de manera indirecta al ejecutar

políticas que generan cambios relevantes en la economía del país.

La acción estatal en las relaciones laborales se concreta: a) En la definición y ejecución de políticas gracias al establecimiento de un marco legal y normativo, (poderes Legislativo y Ejecutivo); dichas políticas pueden afectar directa o indirectamente las relaciones de trabajo; b) En la mediación administrativa y judicial entre las partes, cumplida por los Ministerios del Trabajo y de Justicia. Y finalmente, c) en la actuación de los órganos de seguridad -cuerpos policiales y militares- con ocasión de conflictos laborales.

El peso y naturaleza del comportamiento del Estado están directamente relacionados con el desenvolvimiento de la economía y con la capacidad económico-financiera del fisco nacional.

Sin embargo, la función predominante en la intervención del Estado en las relaciones laborales, consiste en facilitar la acumulación privada de capital, lo cual implica que la mediación del Estado no es neutral, está condicionada por esta función, convirtiendo la legitimación consensual en una forma de conservar la paz social necesaria para el proceso de acumulación, a la cual se renuncia para sustituirla por la represión cuando las condiciones económicas no lo permiten. (Cf. O'CONNOR, 1973)

Así mismo, la mediación de los Ministerios de Justicia y del Trabajo, está condicionada por los intereses que inciden en su funcionamiento, priorizando la acumulación privada de capital ante los intereses laborales. Dicha mediación consiste básicamente

te en procedimientos y decisiones relativos a la organización y funcionamiento de los sindicatos, así como al reconocimiento de derechos de las partes: empresarios o trabajadores.

Lo normal es que el Ministerio del Trabajo, en su condición de aparato del Estado, interponga su administración burocrática para actuar como un mecanismo de control de las demandas potenciales y reales de los trabajadores (Cf. HOLLOWAY, 1982) o para "filtrarlas" reduciendo los canales de acceso de los grupos al proceso decisorio. (NOGUEIRA, 1994:12).

Por otra parte, la incidencia del Estado en las relaciones laborales se realiza a través de las **políticas estatales** directamente laborales o de naturaleza económica. Las políticas formales se expresan en los instrumentos legales, entre ellos la **legislación laboral**. Modernamente, ésta regula las condiciones de trabajo, estableciendo los derechos de la parte más débil en la relación laboral -como son los trabajadores- y los términos en los cuales debe darse la negociación de dichas condiciones.

Las disposiciones legales son de naturaleza contradictoria. Un análisis comparativo de los avances y retrocesos de la legislación laboral en Venezuela, puede evidenciar perfectamente el predominio de la función legitimadora del Estado o su rol como facilitador de la acumulación de capital privado, de acuerdo a la coyuntura económica, a las condiciones políticas y a la correlación de fuerzas en el aparato estatal que las formula o convalida.

La formulación de la Ley no garantiza su aplicación si no existen mecanismos suficientes para ello. Precisamente por las carencias de los sindicatos como sujetos activos en las relaciones laborales y las deficiencias -desde el punto de vista de los trabajadores- del sistema estatal de mediación en las mismas, lo normal es el incumplimiento progresivo de buena parte de sus disposiciones, en correspondencia con la reducción de la capacidad del Estado para legitimarse recurriendo al gasto social y para apoyar el proceso de acumulación privada de capital.

En contraposición a las disposiciones formales, las políticas estatales que han tenido mayor impacto en las relaciones laborales son las económicas, cuyo objetivo es impulsar modificaciones en el proceso económico. El paquete neoliberal, exigido por el Fondo Monetario Internacional como garantía de los compromisos de la deuda externa, se inicia en 1989 y provoca cambios radicales en las relaciones laborales, independientes de las disposiciones legales en la materia. Estas medidas refuerzan los cambios generados por el nuevo orden económico internacional, configurando así un nuevo esquema de relaciones de trabajo.

Relaciones de trabajo en la Venezuela actual

Venezuela y en general los países latinoamericanos, que continúan siendo básicamente suministradores de materia prima, van a la zaga del mundo industrializado. Fenómenos que se impusieron allí desde la década

del 70, es ahora cuando tienen lugar y sin embargo, encuentran a los sectores afectados relativamente desprevenidos. La Confederación Francesa Democrática de Trabajadores comenta así los cambios económicos: "la **reestructuración** industrial favorece el desmantelamiento de los servicios públicos, a la espera de una **privatización** a más o menos largo plazo de ámbitos susceptibles de producir un beneficio importante". Además, afirma que para recuperar el retraso telefónico el gobierno francés incrementó en 1975 las inversiones, lo cual debía generar de 30 a 40.000 empleos. Un año después, el Estado constata que no se había creado ningún empleo, pero que ello había permitido a los industriales mejorar su **productividad** y su **competitividad**. (CFDT, 1977:161, 181)

Reestructuración industrial, privatización, productividad, competitividad constituyen conceptos trillados en Europa, Japón y Estados Unidos, pero para nosotros representan la novedad, la solución salomónica a los problemas de sobredimensionamiento del Estado y la consecuente crisis de gobernabilidad, así como la inoperancia del sector económico, aún cuando ya es evidente en muchos países que sus resultados prácticos fueron mínimos: "además de fragmentar aún más la sociedad civil así como entorpecer la negociación política, produjeron serias complicaciones sociales: desempleo, devaluación salarial, marginalización, déficits sociales, etc". (NOGUEIRA, 1994:13)

Por otra parte, el desempleo en los países capitalistas avanzados intensi-

fica el trabajo de los obreros ocupados. Las exigencias de productividad y el temor a perder el puesto les hace trabajar con la tensión máxima lo que conduce al rápido desgaste físico y psicológico del organismo. (UTKIN, 1988:27)

Los fenómenos antes mencionados (reestructuración industrial, privatización, productividad, competitividad), impulsados por las políticas económicas, modifican las relaciones de trabajo y el comportamiento de los diferentes sujetos que intervienen directa o indirectamente en las mismas: los sindicatos, la gerencia -en representación de la empresa o institución- el Estado como mediador entre los mismos y los partidos políticos, instrumentos tradicionales de mediación entre el Estado y la sociedad civil.

Aunque responden a exigencias del desarrollo tecnológico, en nuestros países los cambios antes mencionados se precipitan por el desmoronamiento del Estado de Bienestar (keynesiano-asistencial), cuya vigencia fortaleció las demandas políticas y socio-económicas de diversos sectores de la población -incluyendo a los trabajadores asalariados- y envileció a los empresarios. Los primeros vieron crecer sin mucho esfuerzo sus reivindicaciones económicas, consideradas muy superiores a las de otros países; entre tanto los empresarios se acostumbraron a las ganancias fáciles, gracias a las transferencias estatales que permitieron el desarrollo de un sector empresarial parasitario e ineficiente.

En el régimen de bienestar (keynesiano-asistencial) la acumulación de capital estaba asegurada básicamente

por las relaciones clientelares con el Estado -con un papel importante de los partidos políticos-; las nuevas condiciones exigen poner el énfasis en la búsqueda de productividad y demandan una gerencia tecnocrática y no política. (OCHOA, 1993).

Desde 1989, los ajustes económicos incluyeron el redimensionamiento del Estado (reestructuración-privatización), la devaluación acelerada de la moneda, el aumento de las tasas de interés, el incremento de los precios de la gasolina y los servicios públicos, la liberación de precios y la apertura comercial; esto tuvo un fuerte impacto en el sector empresarial al incrementar violentamente sus costos y someterlo simultáneamente a la presión de la competencia externa y a una restricción drástica de la demanda interna-al reducirse el salario real y la capacidad de compra y contratación de los entes estatales-, afectando los márgenes de ganancia e inversión.

Fue necesario transformar el aparato industrial para hacerlo más competitivo internacionalmente, es decir, realizar la reconversión; se trata de cambios tecnológicos u organizativos que realizan las empresas para mejorar las condiciones de diseño del producto, proceso productivo, costos, mercadeo, finanzas, gestión laboral, etc. con la finalidad de producir bienes y servicios competitivos.

Por las condiciones de la economía venezolana, con una alta relación capital/trabajo y capacidad ociosa instalada, la reconversión implicó a veces redimensionar la planta incrementando la capacidad ociosa, pero variando el producto para atacar seg-

mentos distintos del mercado que antes era cerrado y protegido. Sin embargo, en su mayoría los procesos de reconversión han estado dirigidos a modificar las relaciones laborales: despidos y flexibilización.

La política de personal impuesta por los cambios económicos y políticos, e implementada por la tecnocracia, cuyo principio orientador es la eficiencia en los términos antes expuestos, se caracteriza por: incremento de los despidos y por lo tanto del desempleo; uso de mecanismos de contratación precaria o flexible (temporal, tiempo parcial, trabajo a domicilio, aprendices, etc.); uso de contratistas y de microempresas en vez de asalariados directos; sustitución de la mujer por el hombre para evitar el pago de reivindicaciones específicas; preocupación efectiva por la productividad y flexibilización de la jornada y del salario.

La primera ola fuerte de despidos en Venezuela ocurre a raíz de la devaluación de la moneda iniciada el 18 de febrero de 1983. Posteriormente continuaron en menor escala, pero se agudizan nuevamente al ponerse en práctica el paquete económico de Carlos Andrés Pérez, por la reestructuración del sector de empresas públicas. Antes o después de la privatización, se producen graves disminuciones del número de trabajadores con el fin de reducir costos y conflictos. (I.N.P., VIASA, CANTV, AEROPPOSTAL, etc.).

Igualmente ocurren despidos en casi todas las empresas, especialmente pequeñas y medianas, como resultado del otorgamiento por decreto de beneficios laborales para aliviar ten-

siones sociales. Despidos similares se producen en caso de transferencia de empresas privadas venezolanas -que aplicaban políticas de personal relativamente favorables al trabajador- vendidas a empresarios extranjeros. (Venta de Vencemos Mara a Cemex).

La reciente crisis financiera, con el cierre de bancos o su estatización-reestructuración, ha generado nuevos despidos laborales poniendo al Estado en una situación grave al tener que enfrentar la correspondiente liquidación de las prestaciones sociales.

Además de la alta disponibilidad de mano de obra por el desempleo, el mercado laboral se ha modificado por el cambio en las modalidades de contratación. Se intensifica, como mecanismo para eludir compromisos laborales a pesar de la responsabilidad solidaria dispuesta en la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T. Art. 49, 54 y 55), el uso de la contratación y subcontratación de obras y servicios, por parte de las empresas e instituciones y el suministro de mano de obra por empresas dedicadas exclusivamente a esta función; es "el préstamo de mano de obra o marchandage, por el cual, a cambio de un precio alzado, una persona pone a otra a la disposición de un jefe o empresa. Como la ganancia de aquel depende exclusivamente de la diferencia entre el monto del precio alzado y los salarios que paga a los trabajadores que presta, esta forma de explotación del trabajo humano originó graves problemas y terminó siendo excomulgada por la legislación laboral europea". (ALBURQUERQUE, 1990:16)

Con el mismo objetivo se promueve la creación de microempresas (incluso unipersonales) por parte de los trabajadores, para utilizar sus servicios en sustitución del contrato directo de asalariados. (Cf. políticas del F.I.V. para compensar a los despedidos durante el proceso de privatización). Se oculta así la relación laboral bajo una aparente relación entre empresarios. De esta manera se evade el pago de prestaciones sociales y los cargos por seguridad social, a la vez que se trasladan responsabilidades patronales al colectivo laboral, por ejemplo, la sustitución de un trabajador ausente.

Se revitaliza el trabajo domiciliario a destajo, una de las expresiones de la maquila. Incluso en la industria del vestido, por ejemplo, se ha llegado a cancelar parcialmente las prestaciones sociales con máquinas de coser, para facilitar el trabajo en el hogar. Con este sistema también se eliminan gastos laborales así como costos de mantenimiento y reparación de los equipos y se reduce la necesidad de planta física; además, se prolonga indirectamente la jornada de trabajo, ya que la obtención de un salario satisfactorio conduce a la necesidad de trabajar hasta altas horas de la noche y permite la incorporación de otros miembros de la familia al trabajo.

La utilización de aprendices y pasantes (incluso a nivel profesional) para desempeñar puestos regulares de trabajo sin una remuneración acorde con la labor realizada y por supuesto sin ningún otro beneficio, ha crecido sustancialmente. El contrato de aprendices en algunos casos ha vuelto casi a las prácticas de los artesanos

medievales -pago del aprendizaje con trabajo-; sólo incluye una pequeña retribución, carece de elementos mínimos de seguridad social y se prolonga a veces por dos y tres años.

Otra característica de las relaciones laborales en esta década es la sustitución de la mujer por el hombre en cargos tradicionalmente femeninos, a causa de la ampliación legal del permiso pre y post-natal (L.O.T. 1990). Existe en este caso una posible tensión entre la necesidad de reducir los costos y la mayor capacidad y responsabilidad de la mujer para realizar ciertos trabajos, lo cual parece haber modificado el comportamiento inmediato a la promulgación de la Ley. Pero también ha llevado a la exigencia de certificados médicos de esterilidad para la contratación de mujeres.

Progresivamente se observa también una tendencia al incumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, sobre todo en empresas pequeñas y medianas, así como la omisión del pago correspondiente a horas extraordinarias, requisito necesario para conservar el cargo, frente a un amplio espectro de desempleados esperando ser contratados.

Un rasgo predominante en el sector privado, en las empresas mixtas y en los entes públicos en vías de privatización, es la preocupación efectiva por la productividad -entendida como mejoramiento de los sistemas organizativos y los métodos de trabajo, pero también como intensificación del mismo- vinculando a la productividad el salario, la estabilidad en el empleo y las posibilidades de democratización del capital.

Por lo tanto, en función de la productividad se incrementa el uso del salario a destajo y se incluye entre las modalidades de pago de acciones laborales en el proceso de privatización, la compensación parcial de su valor por incrementos de productividad y renuncia a cláusulas contractuales que lesionan la posibilidad de obtenerla. En función de la productividad se originan cambios en los mecanismos de inducción, motivación, evaluación y control del trabajo, incluyendo formas de participación restringida.

Las nuevas políticas de personal o "tecnologías sociales", de origen japonés apuntan al aspecto subjetivo del trabajo, a la motivación e integración social de los trabajadores, a promover nuevas formas de comunicación, de participación y de identidad corporativa. Aunque enmarcadas en un discurso social humanista, su objetivo principal es aprovechar fuentes de la productividad hasta ahora poco tomadas en cuenta. (DOMBOIS-PRIES, 1993:10)

En cuanto a la división del trabajo, se está pasando aun cuando en forma lenta, del parcelamiento extremo en tareas rutinarias a sistemas flexibles en donde el trabajador debe desempeñar varias labores, lo cual exige mayor capacitación; este fenómeno aún incipiente, constituye una tendencia posible de acuerdo con la experiencia de los países industrializados, y se refleja ya en los términos de los nuevos contratos colectivos de grandes empresas, en lucha contra el clasificador de cargos.

El puesto de trabajo exigido por los cambios tecnológicos y por la necesi-

siones sociales. Despidos similares se producen en caso de transferencia de empresas privadas venezolanas -que aplicaban políticas de personal relativamente favorables al trabajador- vendidas a empresarios extranjeros. (Venta de Vencemos Mara a Cemex).

La reciente crisis financiera, con el cierre de bancos o su estatización-reestructuración, ha generado nuevos despidos laborales poniendo al Estado en una situación grave al tener que enfrentar la correspondiente liquidación de las prestaciones sociales.

Además de la alta disponibilidad de mano de obra por el desempleo, el mercado laboral se ha modificado por el cambio en las modalidades de contratación. Se intensifica, como mecanismo para eludir compromisos laborales a pesar de la responsabilidad solidaria dispuesta en la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T. Art. 49, 54 y 55), el uso de la contratación y subcontratación de obras y servicios, por parte de las empresas e instituciones y el suministro de mano de obra por empresas dedicadas exclusivamente a esta función; es "el préstamo de mano de obra o marchandage, por el cual, a cambio de un precio alzado, una persona pone a otra a la disposición de un jefe o empresa. Como la ganancia de aquel depende exclusivamente de la diferencia entre el monto del precio alzado y los salarios que paga a los trabajadores que presta, esta forma de explotación del trabajo humano originó graves problemas y terminó siendo excomulgada por la legislación laboral europea". (ALBURQUERQUE, 1990:16)

Con el mismo objetivo se promueve la creación de microempresas (incluso unipersonales) por parte de los trabajadores, para utilizar sus servicios en sustitución del contrato directo de asalariados. (Cf. políticas del F.I.V. para compensar a los despedidos durante el proceso de privatización). Se oculta así la relación laboral bajo una aparente relación entre empresarios. De esta manera se evade el pago de prestaciones sociales y los cargos por seguridad social, a la vez que se trasladan responsabilidades patronales al colectivo laboral, por ejemplo, la sustitución de un trabajador ausente.

Se revitaliza el trabajo domiciliario a destajo, una de las expresiones de la maquila. Incluso en la industria del vestido, por ejemplo, se ha llegado a cancelar parcialmente las prestaciones sociales con máquinas de coser, para facilitar el trabajo en el hogar. Con este sistema también se eliminan gastos laborales así como costos de mantenimiento y reparación de los equipos y se reduce la necesidad de planta física; además, se prolonga indirectamente la jornada de trabajo, ya que la obtención de un salario satisfactorio conduce a la necesidad de trabajar hasta altas horas de la noche y permite la incorporación de otros miembros de la familia al trabajo.

La utilización de aprendices y pasantes (incluso a nivel profesional) para desempeñar puestos regulares de trabajo sin una remuneración acorde con la labor realizada y por supuesto sin ningún otro beneficio, ha crecido sustancialmente. El contrato de aprendices en algunos casos ha vuelto casi a las prácticas de los artesanos

medievales -pago del aprendizaje con trabajo-; sólo incluye una pequeña retribución, carece de elementos mínimos de seguridad social y se prolonga a veces por dos y tres años.

Otra característica de las relaciones laborales en esta década es la sustitución de la mujer por el hombre en cargos tradicionalmente femeninos, a causa de la ampliación legal del permiso pre y post-natal (L.O.T. 1990). Existe en este caso una posible tensión entre la necesidad de reducir los costos y la mayor capacidad y responsabilidad de la mujer para realizar ciertos trabajos, lo cual parece haber modificado el comportamiento inmediato a la promulgación de la Ley. Pero también ha llevado a la exigencia de certificados médicos de esterilidad para la contratación de mujeres.

Progresivamente se observa también una tendencia al incumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, sobre todo en empresas pequeñas y medianas, así como la omisión del pago correspondiente a horas extraordinarias, requisito necesario para conservar el cargo, frente a un amplio espectro de desempleados esperando ser contratados.

Un rasgo predominante en el sector privado, en las empresas mixtas y en los entes públicos en vías de privatización, es la preocupación efectiva por la productividad -entendida como mejoramiento de los sistemas organizativos y los métodos de trabajo, pero también como intensificación del mismo- vinculando a la productividad el salario, la estabilidad en el empleo y las posibilidades de democratización del capital.

Por lo tanto, en función de la productividad se incrementa el uso del salario a destajo y se incluye entre las modalidades de pago de acciones laborales en el proceso de privatización, la compensación parcial de su valor por incrementos de productividad y renuncia a cláusulas contractuales que lesionan la posibilidad de obtenerla. En función de la productividad se originan cambios en los mecanismos de inducción, motivación, evaluación y control del trabajo, incluyendo formas de participación restringida.

Las nuevas políticas de personal o "tecnologías sociales", de origen japonés apuntan al aspecto subjetivo del trabajo, a la motivación e integración social de los trabajadores, a promover nuevas formas de comunicación, de participación y de identidad corporativa. Aunque enmarcadas en un discurso social humanista, su objetivo principal es aprovechar fuentes de la productividad hasta ahora poco tomadas en cuenta. (DOMBOIS-PRIES, 1993:10)

En cuanto a la división del trabajo, se está pasando aun cuando en forma lenta, del parcelamiento extremo en tareas rutinarias a sistemas flexibles en donde el trabajador debe desempeñar varias labores, lo cual exige mayor capacitación; este fenómeno aún incipiente, constituye una tendencia posible de acuerdo con la experiencia de los países industrializados, y se refleja ya en los términos de los nuevos contratos colectivos de grandes empresas, en lucha contra el clasificador de cargos.

El puesto de trabajo exigido por los cambios tecnológicos y por la necesi-

dad de productividad-competitiva implica diversidad de tareas y funciones, no una labor restringida. Se desconoce hasta qué punto se están produciendo dichos cambios, exceptuando algunos estudios parciales, como el realizado en cuatro fábricas de bombas, donde la flexibilización es muy limitada, existiendo tan sólo algunas experiencias de rotación de operadores entre máquinas tradicionales y máquinas con control numérico computarizado. (Cf. ALONSO, 1991)⁴. En todo caso, se necesita cada vez más flexibilizar la gestión del sistema productivo, como condición indispensable para responder a un mercado fluctuante y diversificado. (IRANZO, 1992:203).

La división extrema del trabajo, si bien lesiona la posibilidad de desarrollo del trabajador, es defendida por los sindicatos en la discusión de contratos colectivos; especialmente en el sector público, los tabuladores han servido de pretexto para negarse a desempeñar tareas no especificadas en su descripción de cargo.

Sin embargo, la flexibilización que se ha generalizado no es la que beneficia al trabajador por el enriquecimiento horizontal y vertical de las tareas y las posibilidades de mayor capacitación, sino la flexibilización del mercado, del salario y de la jornada de

trabajo, que implican precariedad en las relaciones laborales.

La Empresa necesita hacer más eficiente la gestión de la fuerza de trabajo, poniendo el énfasis en la búsqueda de productividad, la reducción de personal, la flexibilización del contrato de trabajo y el control de los costos laborales, afectando el factor más sensible.

Los trabajadores continúan aspirando a un empleo estable y con condiciones de trabajo -remuneración, jornada y medio ambiente- aceptables. Pero las nuevas tendencias en las relaciones laborales a raíz de la aplicación del modelo neo-liberal y tecnocrático, expresan un deterioro de la remuneración del factor trabajo en beneficio del capital y ponen de relieve la contradicción fundamental de intereses entre trabajadores y empresarios (Cf. LUCENA, 1993: 70).

El deterioro de las relaciones laborales, implica además un debilitamiento cuantitativo y cualitativo de los sindicatos, restringiendo sus posibilidades de intervención y su peso en la definición de las mismas. Esto, así como el predominio de los intereses patronales en los sindicatos, favorece la pérdida de reivindicaciones o su sustitución por otras menores.

Además, la experiencia demuestra que la participación cada vez más

4 La división extrema del trabajo se evidencia en los tabuladores anexos a los diferentes contratos colectivos. Entre los ejemplos de parcelamiento extremo encontramos en el contrato colectivo de SIDOR el puesto de pintor de letras y en el contrato de la fábrica de camisas Arrow existen 789 tareas diferentes para producir camisas, pijamas y trajes de baño masculinos; entre ellas, pegar etiquetas de tallas a las etiquetas.

acentuada de empresas transnacionales, crea mayores dificultades para el desarrollo de los sindicatos, por la posibilidad de transferir los encargos industriales o el personal de un país a otro, con lo cual presionan enérgicamente sobre los huelguistas. (UTKIN, 1988:36) (Ej. Huelga de pilotos de VIASA).

No todos los cambios son negativos para los trabajadores. Recientemente se ha incluido en algunos contratos colectivos el seguro de cirugía, hospitalización, maternidad y atención médica privada para el personal obrero, antes privilegio de empleados. Esto expresa un avance gerencial, al comprender cómo algunas reivindicaciones laborales benefician también a la empresa.

Conclusiones

La flexibilización de las relaciones laborales y la búsqueda consciente de productividad, responden a la necesidad de la empresa de garantizar los márgenes de ganancia que precisa para su sobrevivencia y acumulación de capital, en el marco del nuevo orden económico internacional, mercado abierto y menor capacidad del Estado para apoyar la economía privada.

El objetivo de flexibilizar los mecanismos de contratación es eludir el pago de las prestaciones sociales, costo que pone en riesgo la sobrevivencia de las pequeñas y medianas empresas y reduce los beneficios de las grandes; por ello su eliminación es uno de los temas de discusión hoy.

Los trabajadores no están en las mejores condiciones para incrementar

sus reivindicaciones laborales, ya que el proceso evidencia pérdida de conquistas contractuales importantes. Pero el deterioro es tal que la conflictividad laboral, especialmente en el sector público se ha incrementado inclusive a nivel de gremios profesionales.

Sin embargo, los cambios en la política económica debilitan la organización sindical: fragmentación y reducción de la tasa de sindicalización posible.

Además, reducida la capacidad del Estado para la legitimación consensual, sus aparatos administrativos y los cuerpos militares y policiales actúan hoy más abiertamente en función de facilitar la acumulación privada de capital.

Bibliografía

Alonso, Osvaldo Miguel, (1991) **Automatización y Estrategia Sindical**. (ILDIS), Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela.

Albuquerque, Rafael. (1990) "Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria" **Rev. Relaciones Laborales en América Latina**, IIJ, Lara, Venezuela.

Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT). (1978) **Los Costes del Progreso. Los Trabajadores ante el Cambio Técnico**. Ed. Blume Madrid, España.

Dombois, Rainer y Ludger Pries. (Editores) (1993) **Modernización Empresarial: Tendencias en América Latina y Europa**. Coedición FAUS-FESCOL, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela.

Holloway, J. (1982) **Fundamentos Teóricos para una Crítica Marxista de la Administración Pública**. Instituto Nacional de Administración Pública, México.

Iranzo, Consuelo. (1993) "Los Nuevos Sistemas de Remuneración en el Marco de la Flexibilidad" **III Congreso de Relaciones de Trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, L.U.Z., Maracaibo, Venezuela.

Lazarte, Jorge. (1992) "Partidos Políticos e Informalización de la Política". **Democracia y Gobernabilidad en América Latina**, Ed. Nueva Sociedad, La Paz, Bolivia.

Lucena, Héctor. (1982) **Las Relaciones Laborales en Venezuela**. Ediciones Centauro, Caracas, Venezuela.

Nogueira, Marco Aurelio. (1994) "Democracia política, Gobernabilidad y Representación" Reforma y Democracia, **Revista del Centro Lati-**

noamericano de Administración para el Desarrollo, Caracas, Venezuela.

Ochoa Henríquez, Haydée. (1993) "Administración Pública y Economía en Venezuela" (mimeo) **I Congreso Iberoamericano de Ciencia Política**, Chile.

O'Connor, James. (1973) **Estado y Capitalismo en la Sociedad Norteamericana**. Ediciones Periferia, New York, U.S.A.

Ortega Díaz, Pedro. (1992) **Análisis de la Ley Orgánica del Trabajo. Una visión diferente**. Imprenta U.C.V., Caracas, Venezuela.

Reis Silva Jr., Joao. (1994) **Calidad Total en la Educación Brasileña, Ideología Empresarial e Imposibilidad Teórica**. (mimeo) Universidad Metodista de Piracicaba, Brasil.

Utkin, E. **¿Qué son los Sindicatos?**. (1988) Tr. Marisol Ciutat. Editorial Progreso, Moscú, URSS.