



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL FLEXIBLE EN LA
NUEVA REALIDAD DE PRODUCCIÓN VENEZOLANA**

San Cristóbal, Abril de 2011.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL FLEXIBLE EN LA
NUEVA REALIDAD DE PRODUCCIÓN VENEZOLANA**

**Trabajo presentado como requisito para optar al Título de
Especialista en Derecho Laboral.**

Autor: César Ricardo Gandica Vázquez

Tutor: Karla Sileny Sosa Moreno

San Cristóbal, Abril de 2011.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el (la) ciudadano (a) **CÉSAR RICARDO GANDICA VÁZQUEZ**, para optar al Grado de, **ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL**, cuyo título es **CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL FLEXIBLE EN LA NUEVA REALIDAD DE PRODUCCIÓN VENEZOLANA**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los veinticuatro días del mes de Abril de 2011.

Karla Sileny Sosa Moreno
Abogada Especialista en Derecho Laboral
C.I. V- 14.606.444

DEDICATORIA:

A Dios todopoderoso fuente de sabiduría, y alcance de vida eterna.

A mi familia refugio de todos mis sueños, e inseparables compañeros de vida.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	PP
Páginas preliminares	v
Introducción	1
CAPÍTULOS	
	4
I El Problema	
Planteamiento del Problema	4
Objetivos de la Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	10
Justificación	10
Alcances	12
Fases de la Investigación	14
Estructura de la Investigación	12
	17
II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes generales de la investigación	17
Antecedentes históricos	17
Antecedentes de la investigación	24
Bases teóricas	26
III ASPECTOS TEÓRICOS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA RELACIÓN LABORAL FLEXIBLE	
IV MODALIDADES Y TIPOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN VENEZUELA Y DEMÁS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA	28
V ADAPTABILIDAD JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A LOS CAMBIOS EN PROCESOS DE PRODUCCIÓN	
Bases Legales	39
	64
VI PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	72
VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**Características de la Relación Laboral flexible en la Nueva Realidad de
Producción Venezolana**

Autor: Gandica V. César R
Asesor: Sosa Karla
Año: 2010

RESUMEN

El presente trabajo se enmarca bajo los parámetros de proyecto dogmático jurídico informativo aplicado inscribiéndose en la modalidad de proyecto documental, el cual permitirá analizar y seleccionar las características de la relación laboral flexible en los cambios y procesos de producción desde la perspectiva de fenómenos jurídicos que responden a la realidad venezolana durante el año 2009. Dicho proyecto está centrado en los componentes de como está limitada la autonomía individual de las partes de la relación de trabajo, y la forma en que la norma predispone el terreno sobre el que operará la autonomía negocial. Además, aporta elementos teóricos de la relación laboral flexible en el país para así, lograr saber cual es su comportamiento en la actualidad. La importancia del mismo radica en las posibilidades de orientar a estudiantes, juristas trabajadores sobre el saber que tributa una relación de trabajo bajo las tendencias flexibilizadoras y que punto de la desregulación laboral trae beneficios y desventajas en las nuevas formas de organización del trabajo que surgen de las nuevas tecnologías y de los procesos de adaptación locales. Las fuentes utilizadas en el presente proyecto fueron fuentes primarias, el desarrollo del proceso investigativo se realiza en cuatro fases, la primera, Recolección de datos en fuentes documentales; la segunda fase, Utilizar técnicas para extraer información del proyecto; la tercera se utilizaron diversos criterios de interpretación jurídica utilizando la gramatical, histórica, lógica y sistemática y la cuarta se recolectó, analizó e interpretó los datos obtenidos, se hizo la estructuración del trabajo final, teniendo como base las dos fases anteriores. El proyecto ha sido concebido con suficiente flexibilidad estructural, a fin de irlo adaptando a los continuos cambios políticos económicos y sociales que se presenten en el contexto regional y nacional.

Descriptores: Relación laboral, flexibilidad laboral, desregulación laboral.

INTRODUCCIÓN

Las características de la relación laboral flexible en los procesos de producción desde la perspectiva de fenómenos jurídicos que responden a la realidad venezolana, tendrá como propósito analizar en el plano interno de la empresa, ya que puede apreciarse con mayor calidad y capacidad de diálogo la concertación entre las partes; es conveniente tomar como punto de partida la idea de la subsistencia de la relación de trabajo en caso de una nueva legislación, o reformas importantes, lo cual permitirían preservar un conjunto de principios, implícitamente favorables a la clase trabajadora.

En este sentido, se examina el comportamiento de la relación laboral flexible en el país, en el ámbito de la globalización, el mercado de trabajo y los avances tecnológicos, además del agotamiento de la misma bajo el modelo taylor-fordista. Y el desenvolvimiento en el posfordismo y toyotismo, donde los procesos de trabajo buscan el logro de la calidad, ajustando y flexibilizando las tareas, actividades y estímulos.

Las ideas antes expuestas, están centradas en que se dan a conocer aspecto jurídico y socioeconómico de los elementos teóricos de la relación laboral flexible, enfocado en la desregulación, o la derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, que no plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación; a diferencia de La desconcentración o devolución de las fuentes normativas, que potencia especialmente la negociación colectiva. Además, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela para encuadrarlas dentro del ámbito legal, hace posible el obtener una visión amplia sobre su gran importancia a niveles laborales, sociales y económicos.

Esta realidad de las relaciones laborales sobre parámetros de las tendencias flexibilizadoras, llevan a pensar que las repercusiones generadas son elementos suficientes para que el Derecho del Trabajo se vea en la

necesidad de replantear su función tradicional frente al desarrollo de formas de ocupación que se apartan del tipo tradicional.

A tal efecto, se organizó el estudio de la siguiente manera.

En el Capítulo I: Se realizó el planteamiento del problema considerando los síntomas, causas y consecuencias que manifiesta la relación laboral en el ámbito de la globalización, el mercado de trabajo y los avances tecnológicos, además del agotamiento del modelo de relación de trabajo taylor-fordista.

En el Capítulo II: Se identificó los antecedentes generales del estudio Relacionado con los antecedentes teóricos y antecedentes de la investigación de la relación laboral bajo las tendencias flexibilizadoras en Venezuela, considerando lo establecido en la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley orgánica del Trabajo y su Reglamento, la doctrina y la jurisprudencia patria.

En el Capítulo III: Se Estableció los aspectos teóricos involucrados en las características de la relación laboral flexible desde la perspectiva de fenómenos jurídicos como: la desregulación, o sea la derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, en que no se plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación. La desconcentración o devolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva. En el ámbito socioeconómico en la República Bolivariana de Venezuela, tomando en cuenta el significado de productividad y como se desarrolla en el país, a la luz de la doctrina y las consultas en línea (Web).

En el Capítulo IV: Se identificaron las modalidades y tipos de flexibilidad laboral, que existen en la República Bolivariana de Venezuela y demás países de Latinoamérica. Además del desenvolvimiento del Derecho laboral, distinguiéndose los países como Argentina, Colombia, Brasil, Chile.

En el Capítulo V. Se examinó en una relación laboral flexible la

adaptabilidad jurídica a los cambios en planes y procesos de producción en la República Bolivariana de Venezuela

Posteriormente, se plasmaron las conclusiones a que se llegó en la investigación en función de los objetivos planteados, así como las recomendaciones, y por último los materiales de referencia en las cuales se fundamentó la misma.

CAPITULO I
EI PROBLEMA
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los elementos que caracterizaron las relaciones laborales en Europa durante los años ochenta fue el desarrollo de una serie de procesos que conforman la denominada Flexibilidad Laboral. La cual surge como consecuencia de las diversas crisis económicas de los países del viejo continente quienes buscaron medidas de diversa naturaleza tendentes a incorporar una flexibilización que disminuyera la rigidez de las normas reguladoras de la relación laboral.

Los mecanismos anteriores combinados con los elementos teóricos sobre el sistema tradicional de producción en masa denominado taylorfordismo para el momento, según Hernández ¹ “han demostrado su ineficiencia para responder a los requerimientos surgidos con los avances tecnológicos”.

En este sentido, la reconversión industrial tiene como premisa básica el agotamiento del modelo de acumulación taylor-fordista, basado en la teoría de la Organización Científica del Trabajo, caracterizada por la rigidez normativa y la división estricta de tareas, lo que obliga a las empresas a buscar nuevas formas de organizar el trabajo y por ende la producción.

Por otro lado, cuando se habla de nuevas tecnologías, se hace referencia tanto a las máquinas, como a las teorías organizativas de gestión de la producción y la de capital humano. Evidenciándose en este último la aparición de elementos flexibles que caracterizan la nueva relación de

¹ **Hernández, (1990: 246).** La industria moderna requiere el equipamiento tecnológico a su alcance lo permite una gran flexibilidad para adaptarse a los constantes cambios en planes y procesos de producción que son necesarios para atender eficazmente a las nuevas realidades. En estas circunstancias, se imponen nuevos modelos de organización del trabajo destinados a optimizar el rendimiento de las nuevas tecnologías.

trabajo, como son la polivalencia, la rotación, el trabajo en equipo, entrenamiento y recalificación, prácticas que suelen acompañar la reestructuración productiva.

Las ideas antes expuestas, presentan la flexibilización, como sinónimo de adaptación, que permite adecuar el ritmo y volumen de la producción a las dinámicas cambiantes de nuevas realidades económicas. Atendiendo a ello De la Garza², define la flexibilidad del trabajo como una “construcción social, por lo cual sus contenidos y su futuro no están predeterminados, es decir se encuentra sujeta a la manera de actuar de los elementos del momento.

Aunado a ello, el ritmo y la naturaleza de los cambios tecnológicos, sobre todo en las telecomunicaciones, la microelectrónica, la biología y la ingeniería genética, inciden por una parte, sobre la estructura y volumen del mercado.

Es evidente que la labor gerencial se modifica sustancialmente bajo este esquema, pues aún cuando exista un líder del grupo empleo, las nuevas formas de prestación de servicios, como el teletrabajo, o trabajo a distancia se hacen presentes. Estas ideas aunadas a las expuestas por Hernández, sobre “la lucha por el dominio de los mercados y la racionalización de los costos de producción, la introducción de nuevas tecnologías forma parte de la estrategia para la supervivencia empresarial”.

Lo cual se generaliza, con la globalización que a su vez es causa de otros fenómenos, como la agudización de la competencia, la apertura económica y la diversificación de la demanda mundial que da lugar a cambios de estilo del producto con frecuencia y rapidez, lo que obliga a la empresa a estar preparada para reaccionar adecuadamente a las

² De la Garza (1998).Las formas y los efectos socioeconómicos de la flexibilidad, las nuevas formas de trabajo y de las relaciones laborales que aún no terminan de instalarse, están sujetas a cómo los diversos actores laborales y sociales se desempeñan en el sistema de las relaciones industriales y en el sistema político.

fluctuaciones de los mercados, y a los giros imprevistos que por obra de las variables económicas experimenta el ambiente financiero, caracterizado por la incertidumbre y lucha feroz por el dominio de los mercados internacionales. La respuesta a tales exigencias es la reestructuración productiva, término sinónimo de reconversión o modernización industrial, lo que según Lucena³, se denomina como "el nuevo paradigma productivo".

A tal efecto, responde la producción flexible, entendida como la capacidad de variar el proceso de fabricación, volumen y diseño del producto a la velocidad requerida y al mínimo costo, con apoyo de tres elementos: una tecnología flexible, una organización flexible y con capacidad de adaptación constante, y una mano de obra polivalente y multicalificada, que pueda destinarse a la rotación interna, dentro y fuera de su grupo, o externamente, mediante la subcontratación o el empleo temporal.

Pero es preciso, dar una mirada de género que es donde se podría visualizar con mayor claridad temas relevantes para la construcción de una concepción de flexibilidad laboral regulada y protegida que responda no tan sólo a necesidades económicas sino también a los intereses de hombres y mujeres, y que permita replantar las relaciones de especie en el ámbito productivo (producción de bienes y servicios) y reproductivo (reproducción de la fuerza de trabajo).

Este propósito enfrenta el desafío de redefinir el concepto de flexibilidad laboral que actualmente no tan sólo es difuso, sino también básicamente un concepto limitado de flexibilidad empresarial que surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige hacia una mayor eficiencia económica.

³ **Lucena (1996: 29).**Un conjunto de transformaciones que buscan mejorar los niveles de calidad y productividad, basadas en modificaciones en la organización de la producción y del trabajo, así como en la tecnología.

Sobre este aspecto, Abramo (1998) citado por Espino⁴, sostiene lo siguiente. “La parte trabajadora, la sociedad en su conjunto, han estado enfrentando este tema de la flexibilidad laboral con posturas muy defensivas, y tan solo en forma elemental desarrollan una actitud propositiva y capacidad negociadora en este terreno”.

No obstante, es sabido que las regulaciones condicionan a los derechos dispositivos de los actores laborales (trabajadores y empresarios) de determinada manera: Al derecho dispositivo de un grupo (ej. determinados derechos de protección de los trabajadores) se contraponen la limitación dispositiva de otro grupo (ej. la limitación de la libertad de decisión empresarial).

Por lo que respecta a la idea anterior, Walwei⁵, señala “si a través de la flexibilización se busca, en primer término, ampliar los derechos dispositivos de los empresarios, esto puede implicar la pérdida de derechos para ciertos grupos de trabajadores”. Es decir, se pretende establecer una nueva forma de desregulación laboral al transformar a la relación laboral en una mera y simple relación comercial.

Por otro lado, se observa que el proceso flexibilizador y su impacto sobre la fuerza de trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado en parte por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Comparando América Latina con Europa, destaca que la flexibilización laboral ha operado sobre menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación.

⁴ Espino (1999:34)

⁵ Walwei (1996:12).

En el ámbito de las relaciones laborales flexibles venezolanas, la empresa pública o privada empieza utilizando la denominada subcontratación laboral. Esta se observa principalmente bajo tres modalidades: las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las contratistas y las cooperativas de trabajo asociado. Todo ello en beneficio de los empleadores y buscando liberarse de los pasivos laborales que las relaciones de trabajo pudieran generar. Esto se consideró una práctica maliciosa que fue regulada por Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo⁶, dictado en enero de 1999 y que equipara a esas E.T.T, con intermediarios para que no evadan sus responsabilidades legales derivadas de las relaciones de trabajo.

Estas tres nuevas figuras procuran el suministro de trabajadores a las empresas en forma temporal y evitando las responsabilidades propias de una relación de subordinación directa entre el patrono y sus trabajadores.

En el presente contexto conviene señalar, que es necesario empezar por el estudio de la relación laboral flexible para lograr saber cual es su comportamiento de lo contrario se corre el riesgo de caer en la confusión de seguir con la idea del modelo de relación de trabajo taylor-fordista.

Por consiguiente, cabe proponer las opciones para el estudio de esta temática bajo los fundamentos de: en primer lugar desde las tendencias flexibilizadoras que se manifiestan en tres fenómenos jurídicos: La desregulación, o derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, en que no se plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación y la desconcentración o devolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva

En consecuencia, de las opciones de estudio es que se pretende proponer, el análisis de las características de una relación laboral flexible en los cambios y procesos de producción desde la perspectiva de fenómenos jurídicos que responden a la realidad venezolana en el año 2009 – 2010.

⁶ Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 19 de junio de 1997.

A tal efecto, se formula la investigación en respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el comportamiento actual en la República Bolivariana de Venezuela de las características de la relación laboral flexible de acuerdo a las diferentes corrientes doctrinarias y normativas de Europa y Latinoamérica?

De acuerdo al planteamiento anterior surgen las interrogantes siguientes:

¿Cuáles serán los aspectos teóricos enmarcados en una relación laboral flexible y que fenómenos jurídicos están presentes?

¿Es posible identificar las modalidades y tipos de flexibilidad laboral, que existen en la República Bolivariana de Venezuela en concordancia con las existentes en Europa y Latinoamérica?

¿Será pertinente la adecuación del ordenamiento jurídico venezolano a la relación laboral flexible que surge de los nuevos procesos de producción?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar las características de la relación laboral flexible en los procesos de producción desde la perspectiva de fenómenos jurídicos que responden a los cambios que se presentan en la realidad venezolana del año 2009-2010.

Objetivos Específicos

1. Establecer aspectos teóricos que envuelven las características de una relación laboral bajo las tendencias flexibilizadoras desde la perspectiva de fenómenos jurídicos.
2. Identificar las modalidades y tipos de flexibilidad laboral, que existen en Venezuela en países de Europa y Latinoamérica.
3. Examinar la adaptabilidad jurídica de la relación de trabajo flexible a los nuevos procesos de producción.

Justificación e Importancia de la Investigación

El Analizar las características de una relación laboral flexible en los cambios y procesos de producción actuales y bajo las tendencias flexibilizadoras presentes en fenómenos jurídicos que responden a la realidad en la República Bolivariana de Venezuela, tiene como finalidad estudiar, la situación de vulnerabilidad e inestabilidad que caracteriza las relaciones laborales en la actualidad.

Se trata de investigar documentalmente las formas, modalidades y tipos de flexibilidad laboral, para establecer fundamentos en la legislación procedimental o reflexiva en como está limitada la autonomía individual de la partes de la relación de trabajo, y la forma en que la norma predispone el terreno sobre el que operará la autonomía negocial

Este tipo de estudio, pretende en el ámbito teórico, aportar técnicas para optimizar la calidad de información sobre las consecuencias que acarrea la constante evolución científica y tecnológica para las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y dirigirse hacia una mayor eficiencia económica y laboral a la sociedad. Además, aportar elementos teóricos de la relación laboral flexible en este país para lograr saber cual es su comportamiento en la actualidad de lo contrario se corre el riesgo de continuar con la idea del modelo de relación de trabajo taylorfordista, basado en la teoría de la Organización Científica del Trabajo.

La presente investigación se justifica en el ámbito social, en atención de que las características de una relación laboral flexible se encuentran inmersas en la Vigente Carta Magna, la cual es de corte netamente social. La cual busca el bien común, la igualdad, la justicia social, la preservación de los derechos humanos, el establecimiento de los parámetros sobre los beneficios que debe gozar un trabajador al ejercer sus actividades de trabajo los cuales se convierten en derecho para si mismo y la sociedad en general.

Por consiguiente, el presente, se justifica desde el ámbito jurídico ya que radica en la importancia de permitirles a los empresarios, administradores de justicia, abogados, estudiantes de derechos, trabajadores y al público en general, conocer aspectos jurídicos y socioeconómicos de los elementos teóricos de la relación laboral flexible en la desregulación, la derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, en que no se plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación. La desconcentración o devolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela para encuadrarlas dentro del ámbito legal, siendo posible obtener una visión amplia sobre su gran importancia a nivel laboral, social y económico.

Por último, la justifica en el ámbito académico, radica en que la investigación está dirigida a brindar información para la consulta y referencia teórica a los estudiosos en materia laboral, a los expertos laboristas, a los trabajadores y sus representantes, a los patronos, así como a todo ciudadano trabajador que este interesado en saber que beneficios y desventajas les tributa una relación de trabajo bajo las tendencias flexibilizadoras y que punto de la desregulación laboral la involucra. Asimismo, este tema sirve de base para continuar investigaciones futuras, derivados de los resultados obtenidos en la misma.

Alcances de la Investigación

El tema investigado constituye una realidad en estudio partiendo de este punto es que centra su atención el análisis de las características de la relación laboral flexible en los cambios y procesos de producción desde la perspectiva de fenómenos jurídicos que responden a la realidad venezolana durante el año 2009-2010. Son escasos los estudios al respecto por tratarse de una materia especial, se considera una investigación realista y de acuerdo a sus características, metodológicamente corresponde a una investigación jurídica informativa expositiva, aplicada y documental.

Es considerada jurídica informativa, de acuerdo con Montemayor, García y Garza⁷. Este escrito “es básicamente una panorámica acerca de la información relevante de diversas fuentes confiables sobre un tema específico, sin tratar de aprobar u objetar alguna idea o postura”. Toda la información presentada se basa en lo que se ha encontrado en las fuentes. La contribución del investigador radica en analizar y seleccionar de esta información aquello que es relevante para su investigación.

Igualmente, Witker⁸. La define como “aquella en la cual se trata de dar pasos preliminares frente a un problema jurídico, resaltando sus principales facetas, pero sin penetrar en las raíces explicatorias del asunto”. Este trabajo de investigación abre el camino para otras investigaciones más profundas”.

Por otro lado, es aplicada, ya que según lo define Tamayo y Tamayo⁹, “Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías”.

⁷ Montemayor, García y Garza. (2002: 83)

⁸ Witker. (2004:56).

⁹ Tamayo y Tamayo. (2003:32).

Asimismo, Sabino¹⁰. Señala que “es aplicada por cuanto persigue fines directos”, en este caso se busca analizar las características de la relación laboral bajo las tendencias flexibilizadoras en Venezuela.

La investigación está contemplada en la definición de los estudios documentales, al respecto el Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador¹¹, señala.

La presente investigación se apoyó sobre el método de la investigación dogmática jurídica, de nivel jurídico informativa y con un diseño documental.

El diseño de la investigación constituye una estrategia concebida por el investigador para abordar el problema y darle respuesta a los objetivos que se plantearon, existe muchos tipos de diseños entre los que se mencionan bibliográfico, de campo, experimentales, entre otros.

En la presente investigación se utilizó el diseño bibliográfico, siguiendo a Tamayo¹², considera “la utilización de datos secundarios, es decir aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan”.

Los datos secundarios de acuerdo a Balestrini¹³, son “aquellos datos que se obtienen a través de la aplicación de técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron los datos y /o a través de las diversas fuentes documentales”.

¹⁰ Sabino. (2002).

¹¹ Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006:342), Se entiende por investigación documental el estudio del problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones.

¹² Tamayo. (2003:109).

¹³ Balestrini. (2002: 119)

Fases de la Investigación

Con el propósito de desarrollar el contenido de la presente investigación se cumplieron con diferentes fases o etapas:

Fase I: Correspondió a la recolección de los primeros datos utilizando la más apropiada para la investigación documental, la cual consistió en la búsqueda de todo material bibliográfico, en diversas bibliotecas e instituciones públicas y privadas para obtener suficientes datos como leyes, doctrinas, jurisprudencias, investigaciones similares, relacionados con los aspectos Jurídicos y Socioeconómicos en el análisis de las características de la relación laboral bajo las tendencias flexibilizadoras en la República Bolivariana de Venezuela.

En este sentido, Hochman, H. y Montero¹⁴, sostiene que en esta fase es primordial hacer “una revisión de catálogos de las bibliotecas, los índices bibliográficos de libros y la revisión de diccionarios especializados”.

Fase II: Se utilizaron las técnicas para la recolección de datos como son el subrayado y el fichaje. Como señala Méndez¹⁵, son “aquellos medios que emplea el investigador para recolectar la información”, mientras que los instrumentos son cualquier recurso que emplea el investigador para poder extraer la información que requiere”. Una vez seleccionado el material bibliográfico se utilizó la técnica de subrayado y fichaje.

Según Witker¹⁶, son cuatro las razones que motivan las fichas y la necesidad de su empleo ellas son: “1. Razón Psicológica. Se fundamenta la memoria. 2. Razón Cultural. Procede de la naturaleza del trabajo intelectual. 3. Razón Técnica. Atiende a la sistematización del acopio de materia bibliográfico. 4. Razón Pedagógica. Se refiere al hábito de trabajar con fichas”.

¹⁴ Hochman, H. y Montero, M. (1998: 17).

¹⁵ Méndez. (2003:54).

¹⁶ Witker, J. (Ob.cit:42).

Por ser una investigación netamente documental, se realizó un estudio de todo el material bibliográfico, tomando en cuenta todos los libros, folletos, revistas especializadas, consulta páginas Web a través del Internet, consultas a hemerotecas empleando fichas bibliográficas, textuales, de resumen mixtas, en las que se incluyó toda información que pudiera servir de marco teórico para el desarrollo de la investigación.

Posterior a la organización del fichero se llevó a cabo una interpretación de los datos obtenidos, utilizándose para ello el análisis jurídico que según Ferrer¹⁷, consiste en “un análisis documental que es utilizado en Tratados Internacionales, Constituciones, Leyes, Decretos y otros textos Legales. Este análisis exige el conocimiento del vocabulario legal en el sentido estricto”.

Fase III: En cuanto a otras técnicas operacionales como citas, notas de referencias bibliográficas, presentación de índice, cuadros, gráficas y trabajos escritos, el investigador cumplió fielmente los lineamientos necesarios indicados por la Universidad Católica del Táchira en el Manual para la elaboración de Tesis Doctorales, Trabajos de Grado y Trabajos Especiales¹⁸.

Finalmente, se utilizaron diversos criterios de interpretación jurídica utilizando la gramatical, histórica, lógica y sistemática. La interpretación gramatical se entiende al sentido propio de las palabras. La histórica a la intención o espíritu del legislador. La lógica utiliza argumentos de la interpretación tales como la Analogía, y la Sistemática utilizada por instituciones jurídicas y en la totalidad del ordenamiento jurídico.

Fase IV: Por último una vez que se recolectó, analizó e interpretó los datos obtenidos, se hizo la estructuración del trabajo final, el cual tiene una introducción, la estructura del trabajo desarrollado de acuerdo a los objetivos

¹⁷ Ferrer, A. (2004: 87).

¹⁸ Universidad Católica del Táchira. *Manual para la elaboración de Tesis Doctorales, Trabajos de Grado y Trabajos Especiales* (2009:23).

específicos distribuidos en tres capítulos, las conclusiones, recomendaciones y materiales de referencia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes generales de la investigación

En este capítulo se presenta el marco teórico constituido por los antecedentes históricos, los antecedentes generales del estudio o investigación y las bases teóricas.

Antecedentes históricos

La evolución histórica de la flexibilización laboral en el mundo tiene como punto de partida un fenómeno de gran importancia de los últimos tiempos que tuvo su origen en Europa en los años 70. Valdez¹⁹, señala al respecto.

...que la mayoría de los países de la hoy Unión Europea tomaron medidas normativas para moderar las consecuencias de la recesión económica de esos años y sus efectos en los niveles de empleo, lo que comenzó a debilitar a algunos de los principios básicos sobre los cuales se venía construyendo el Derecho del Trabajo.

Apareció en otros países de Latinoamérica y por último en nuestro país durante los años 90; la flexibilidad laboral, provocó un gran impacto en el mercado laboral apareciendo como un nuevo concepto en la aplicación de la economía y al Derecho Laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

Por primera vez se ha introducido una nueva idea del derecho laboral asociado a la economía que por cierto implica una transformación de gran magnitud en todos los sectores de la sociedad.

¹⁹ Valdez. (2003).

Es así como, la flexibilización laboral presenta el proceso que evidenció la introducción de nuevas técnicas tendentes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución del poder sindical los cuales influyeron en el debilitamiento de los principios protectorios y por ende al proceso de cambio, que produjo modificaciones en la conducta de los individuos, como por ejemplo que las personas no tenían la misma motivación hacia el trabajo.

Este fenómeno ha provocado además la aparición de nuevas modalidades de contratación entre el trabajo subordinado y autónomo que fue recepcionado a nivel mundial aunque dependiendo de las constantes variantes de cada modelo.

La aparición de la flexibilización laboral ha presentado distintas variables en los diferentes países del mundo, lo cual ha traído consigo una serie de transformaciones operadas en el ámbito de la producción, donde la mano de obra se requiere a través de vías jurídicas distintas a la que propone el contrato de trabajo, que no permiten ser calificadas en un tercer género denominado como parasubordinación.

Por tal razón, la parasubordinación es calificada como una parte residual de la flexibilización laboral, lo cual implicaría un modelo que presenta múltiples relaciones jurídicas que se vinieron gestando a partir de los nuevos modos de producción y de la demanda de mano obra destinada a prestar especialmente servicios que antes eran asumidos por la empresa.

Estas nuevas tendencias requieren ajustar la dinámica de las relaciones laborales a una nueva estructura sobre la base de nuevos presupuestos, una visión del concepto de dependencia, del concepto de trabajador y de la protección que reclama, un replanteo de la presencia e intensidad de las tutelas no en orden a criterios uniformes sino éticos, reformulados no exclusivamente a través de la legislación sino mediante la regulación cerrada y vinculante simbolizada no ya en la rigidez de la norma legal sino en la

norma colectiva, situación que compromete el principio protectorio, la dependencia y la estabilidad en el empleo.

Es decir que frente a este panorama nos encontramos con un derecho del trabajo basado en la desigualdad que presupone la subordinación en sus aspectos técnicos, jurídico y económico lo que implicaría que los empresarios estén en mejores condiciones de adaptarse a las fluctuaciones del mercado laboral frente a la cada vez más exigente competencia internacional.

Sin embargo, este ajuste esta dirigido en Europa a disminuir costos que se manifiestan en una acelerada alza en la tasa de desocupados. Ello ha dado lugar a considerar este género de la parasubordinación como un efecto negativo de la flexibilización si bien se ha ido insertando políticas tendentes a proteger el ingresos de los desocupados no ocurriendo lo mismo en Latinoamérica ya que no ha tenido los efectos esperados.

Por otro lado, atendiendo el planteamiento anterior, cabe señalar la evolución histórica de las diferentes teorías en las que se ha fundamentado flexibilización laboral atendiendo la relación de trabajo.

En atención a ello, Carlos Marx, es el primero que establece una tipología de procesos productivos (manufactureros e industriales) en relación con la tecnología y la forma de organizar el trabajo, estas variables se relacionan a su vez con la calificación y el control del obrero sobre su trabajo.

En tal sentido, los obreristas trataron de ampliar el análisis de Marx, introduciendo los conceptos de taylorismo y Fordismo, así como de procesos automatizados e identificando figuras obreras características de cada período, obrero de oficio, masa y nueva clase obrera. Luego, el aporte de la teoría de las relaciones industriales se ubica en las instituciones de regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Siguiendo el orden de ideas, es importante definir que se entiende por Taylorismo, Fordismo, Posfordismo y Toyotismo, para así poder establecer

las diferencias entre los aportes de estas corrientes al estudio de las relaciones laborales.

Cuando decimos taylorismo se hace referencia al modelo de producción industrial concebido por el ingeniero norteamericano Frederick Wislow Taylor (1856-1915), por el cual se le reconoce como el padre de la Administración Científica. Taylor busca mejorar la producción e incrementar la productividad, basado en un método organizativo fundamentado en el estudio científico y el control del trabajo.

En la actualidad, el taylorismo sigue vigente en diferentes partes del mundo, fusionándose con otras corrientes, y es por ello que, Antúnez²⁰, manifiesta sobre el particular, “La revolución de la productividad del trabajo de principios de siglo en los Estados Unidos y posteriormente en Europa y otras latitudes como Asia ha tenido como símbolo al taylorismo con repercusiones que incluso aún se manifiestan”.

Todas estas transformaciones lo que han hecho es crear un nuevo modelo de relaciones sociales basado en la automatización flexible, articulando la tecnología y la desregulación del trabajo para convertirlo en maleable y polivalente. Las tareas se realizan en equipo pero conviviendo con el trabajo bajo el esquema del taylorismo, buscando ser cada día más competitivos para poder sobrevivir a la globalización de la economía.

Es así, como surge el fordismo el cual es un concepto que tiene dos acepciones: una referida a la cadena de montaje como parte de la organización del trabajo asociada al taylorismo, también conocida como método de organización del trabajo taylorista-fordista: y otra acepción más amplia, referida a la organización social que vincula la producción en masa con el consumo en masa, así “como con un modo de regulación social y

²⁰ Antúnez. (2001).

laboral” Blanch²¹. El nombre de fordismo, pues, se refiere a una forma de acumulación basada en la conexión entre producción y consumo.

El método de producción fordista implica la combinación del taylorismo con la creciente mecanización de grandes empresas con muchas líneas productivas, asociadas con la aplicación de la cadena de montaje, la selección uniforme de los componentes y de los productos finales.

El fordismo se caracteriza por organizar el proceso de trabajo a partir de la fragmentación de tareas, el recurso a maquinaria que sólo sirve para fabricar un tipo de pieza y la línea de montaje, o que permite una producción estandarizada y en serie del mismo producto.

De ahí que reciba también el nombre de “sistema de producción en masas”. La mayor parte del puesto de trabajo requiere poca calificación y están organizados en una jerarquía de autoridad y control. Seguridad en el empleo, presencia de sindicatos y existencia de negociación colectiva.

Sin embargo, la característica básica del fordismo la toma de su antecesor teórico desarrollado por Taylor: al respecto Regina y Sabel citados por Coller²². Señala, “la separación entre concepción y ejecución. Bajo este principio el trabajador (a) se convierte en un una pieza más de la maquinaria denominada “sistema de producción”.

Esto trajo como consecuencia que esta corriente cayeran en riesgo de pasar a la historia, debido a que las causas de una profunda crisis de paradigmas socio-productivos, surgieron como amenaza tanto para taylorista como para los fordista, la cual fue provocada esencialmente según Neffa²³, por: “La caída en las tasas de crecimiento de la productividad. Y se clasifican

²¹ **Blanch**

²² **Coller**

²³ **Neffa**

en dos grandes conjuntos de factores, económicos y sociales: La mundialización y la crisis del proceso de trabajo”.

Es así como se aprecia que, los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo, aplicados según el esquema fordista condujo a una extrema división social y técnica del trabajo, que para ser controlada se requería de un número importante de supervisores, capataces y mandos intermedios con una excesiva jerarquización de la autoridad empresarial, el escaso reconocimiento de la creatividad, capacidad de autonomía y responsabilidad por parte de los asalariados ocupados en la producción.

La crisis del taylorismo ya no surge solamente de las reivindicaciones de los asalariados. Los nuevos sistemas productivos requieren una organización de la empresa y del trabajo que implican una ruptura, mayor o menor, con los principios y técnicas constitutivos de la organización científica del trabajo (OCT). La rigidez propia del taylorismo y del fordismo es incompatible con las nuevas modalidades de competencia.

En consecuencia, surgen algunas de las técnicas post-taylorista que comienzan a generalizarse, lenta pero progresivamente, a medida que se va constatando su mayor eficiencia: La polivalencia en materia de calificaciones. La flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y la movilidad de los trabajadores. Neffa, dice:

“La flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos. El esfuerzo de investigación y desarrollo para innovar en cuanto a los procesos y productos, y las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando “justo a tiempo” en redes con subcontratistas y proveedores”.

Es evidente que las transformaciones que tienen lugar en el mundo de las empresas son el reflejo de la emergencia de nuevas formas de producir. La fase postfordista, es una nueva fase en la que los planteamientos fordista están superados.

A tal efecto, nace la sociedad posindustrial que se habría desarrollado luego de finalizada la segunda guerra mundial y se caracterizaría por un notable desarrollo de las fuerzas productivas, a través de la automatización y la cibernética, que produciría una enorme riqueza material, y una profunda modificación en la composición de las clases sociales: disminución en la cantidad de obreros agrícolas e industriales, aumento de profesionales liberales, técnicos, científicos y empleados.

En términos ideales, se produce una modificación en la organización del trabajo, donde se puede hablar entonces de posfordismo, como la forma de organización laboral que no supone ya la existencia de cadenas productivas o líneas de montaje en la que “cada trabajador se especializaba en un segmento sino la flexibilidad de los trabajadores para ocupar puestos laborales similares en mundos menos estables y más precarios” Díaz²⁴.

En todas estas circunstancias, surge el Toyotismo o Teoría centrada en el proceso productivo y su transformación organizativa, sintetizada en la aplicación del control total, calidad y el justo a tiempo, con énfasis en las relaciones sociales en los procesos de producción al generarse un trabajador participativo, involucrado, polivalente, recapitado y sobre todo comprometido con la empresa. Es decir el punto central del toyotismo es la nueva cultura laboral.

En términos ideales, el toyotismo se constituye como la nueva ola de la gerencia. Esto se centra en la flexibilización de los puestos de trabajo o en las tareas, pero no en la flexibilidad del mercado de trabajo ya que existe una rigidez legal, institucional y de los sindicatos. Esta concepción es la adoptada por los círculos de calidad, al buscar un trabajador con apego a la empresa interesado por la productividad.

²⁴ Díaz

La tesis central de esta concepción es el análisis de la flexibilidad en el proceso productivo. Se basa en la organización de la producción o del trabajo; no sólo se centran en un análisis de costos sino que toman en cuenta la nueva cultura laboral y las relaciones sociales.

Por otro lado, las teorías acerca de modelos de producción a juicio De la Garza²⁵ “parecieran moverse dentro de los estrechos marcos epistemológicos y metodológicos de las teorías económicas, sin recuperar e incorporar otros grandes problemas de las teorías sociales de este siglo, especialmente las relaciones entre estructuras” y así detenerse a revisar que sujetos intervienen y cuáles son sus prácticas, la manera cómo actúan si es en forma individual o colectiva.

En consecuencia, se determina que las principales teorías que en la actualidad de manera central o derivada hacen referencia al futuro de los modelos de producción que involucran las relaciones laborales de los sujetos involucrados en ellos, serían las siguientes: a.- Las Postfordista en sus tres modalidades: Neoshumpeterianismo, regulacionismo y especialización flexible. b.- Toyotismo. c.- Lean –Producción

Visto lo anterior, se encontraron, estudios o tesis de grado previos realizados por autores nacionales e internacionales, los cuales abordan el tema acerca de la flexibilización laboral en el campo de las relaciones de trabajo en la empresa, que sirven de soporte al presente trabajo investigativo y que a continuación se exponen.

Antecedentes de la investigación

Estudio realizado por Pérez, Cecil²⁶. Denominado la Flexibilización y Regularización del Trabajo. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Cuyo, objetivo de trabajo fue el analizar, el fenómeno de la

²⁵ *De la Garza, (2000).*

²⁶ *Pérez, Cecil, (2009).*

flexibilización laboral en Venezuela, tomando en cuenta el caso específico del trabajo en las Misiones Sociales. La metodología fue La investigación de tipo explicativa, para lo cual se llevó a cabo una arqueología de fuentes bibliográficas, la revisión de investigaciones de expertos estudiosos del trabajo, así como la revisión de estadísticas de organismos internacionales y venezolanos para dar una panorámica general del impacto de las políticas públicas a través de las Misiones Sociales. Y por el otro, el proceso investigativo, se acompañó de un trabajo de campo, mediante entrevistas estructuradas a informantes claves, quienes dieron una valoración subjetiva de sus experiencias como trabajadores de las Misiones. Como resultado, se obtuvo que los trabajadores de las Misiones se encuentren en condiciones de flexibilización laboral y de precariedad, respecto a los trabajadores de las instituciones de la Administración Pública tradicional, a pesar de los esfuerzos del Estado por protegerlos desde el marco legal. Sin embargo, a pesar que dichos esfuerzos se ejecutan en condiciones desfavorables, el análisis de los elementos de subjetividad, permitiendo constatar que la permanencia en las misiones se debe fundamentalmente a que las Políticas Públicas del gobierno son más sociales que laborales.

Álvarez del Cuvillo²⁷. Realizó un estudio de investigación que se titula. Vicisitudes y extinción de la relación de trabajo en las pequeñas empresas. Presentado ante la Universidad de Cádiz España. El cual tuvo como objetivo de investigación el analizar exhaustivamente en forma sistemática los elementos típicos de la regulación de las vicisitudes y extinción de la relación del trabajo en las pequeñas empresas, donde la metodología empleada fue la técnica de análisis. Concluye con una amplia consideración de las consecuencias y efectos jurídicos derivados de la materialización de las alteraciones de la relación laboral en este contexto de las pequeñas

²⁷ *Álvarez del Cuvillo, (2007).*

empresas, abordando tanto los efectos sancionadores del ilícito en el plano contractual como igualmente en la perspectiva administrativa.

López Oneto²⁸. Realizó una tesis para optar al grado de magister en Derecho en la Universidad de Chile que tiene por título la Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. Metodológicamente el presente estudio puede clasificarse como una investigación jurídica de vocación preeminentemente explicativa y de naturaleza teórica. La hipótesis que se planteó fue, que la flexibilidad laboral chilena operó como proceso de equilibrio del sistema jurídico laboral, evitando así su dispersión, mediante la generación de una nueva estructura normativa, que permitió definir el fenómeno del equilibrio del sistema jurídico laboral como un estado de cambio estructural con conservación de la organización. La organización del sistema jurídico laboral, es preeminentemente teleológica, en el sentido que el conjunto de relaciones que se deben dar entre los elementos del sistema, para que sea como tal, apunta hacia un fin bien concreto, que consiste en regular la relación de trabajo subordinado protegiendo al trabajador.

Bases teóricas

Según las leyes y las jurisprudencias venezolanas, la regla general es que la existencia de una relación laboral siempre se presume cuando se proporcionan servicios, y el patrono debe llevar la carga de la prueba de lo contrario. En este sentido la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T) en su Título II. De la Relación de Trabajo. Capítulo I. En su artículo sesenta y cinco (65). Una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

²⁸ *López Oneto, Marcos (1999).*

La organización del sistema jurídico laboral, es preeminentemente teleológica, en el sentido que el conjunto de relaciones que se deben dar entre los elementos del sistema, para que sea como tal, apunta hacia un fin bien concreto, que consiste en regular la relación de trabajo subordinado protegiendo al trabajador.

Las nuevas tendencias de producción requieren el ajuste a la dinámica de las nuevas relaciones de trabajo a una organización sobre la base de nuevos presupuestos, un punto de vista renovado del concepto de dependencia, del concepto de trabajador y de la protección que reclama, un replanteo de la presencia e intensidad de las tutelas no en orden a criterios uniformes sino éticos, reformulados no exclusivamente a través de la legislación sino mediante la regulación cerrada y vinculante simbolizada no ya en la rigidez de la norma legal sino en la norma colectiva, situación que compromete el principio protectorio, la dependencia y la estabilidad en el empleo.

En este sentido, la preservación de la teoría de la Relación de Trabajo propiciaría, para las actividades laborales, establecer condiciones económicas y sociales, lo cual se fundamenta en la prevalencia de uno de los principios fundamentales más importantes del Derecho del Trabajo: el equilibrio, la armonía y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Atendiendo a las necesidades planteadas, surge la tesis central de la ola de la nueva gerencia centrada en la concepción del análisis de la flexibilidad en el proceso productivo. Se basa en la organización de la producción o del trabajo; no sólo centrada en un análisis de costos sino que toman en cuenta la nueva cultura laboral y las relaciones sociales.

CAPITULO III

ASPECTOS TEÓRICOS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA RELACIÓN LABORAL FLEXIBLE

La idea de relación de trabajo ha propiciado toda una teoría a su alrededor que doctrinalmente se conoce, como la Teoría de la Relación del Trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, posteriormente la propia doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, o a la vez hacerlos compatibles o incluso coexistentes, tal como se desprende del artículo sesenta y nueve (69) de la Ley Orgánica del Trabajo²⁹, integrado por dos (2) literales, los cuales son normas que convergen simultáneamente en la comprensión de la relación de trabajo en tanto, a los servicios prestados y en cuanto a la remuneración recibida, estos preceptos de relación de trabajo y de contrato individual de trabajo, respectivamente, conducen a formar los efectos generales de la relación laboral.

Por otro lado, la teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas solo pueden derivarse de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

En este sentido, la presunción de la existencia de una relación laboral. Según las leyes y las jurisprudencias venezolanas, la regla general es que la existencia de una relación laboral siempre se presume cuando se proporcionan servicios, y el patrono debe llevar la carga de la prueba de lo contrario. En este sentido la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T) en su Título

²⁹ *Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 19 de junio de 1997.*

II. De la Relación de Trabajo. Capítulo I. En su artículo sesenta y cinco (65), expresa lo siguiente:

Artículo 65. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral.

A pesar de lo anterior, la regla general se invierte, como ha establecido la jurisprudencia, cuando no se proporcionan servicios personalmente (sino por una entidad corporativa) y las partes han expresado, mediante un contrato escrito, que la relación no es de naturaleza laboral. En este caso, la carga de la prueba se transfiere al lado del proveedor del servicio, quien debe demostrar la existencia de los elementos que se han declarado como determinantes de una relación del empleo.

En este tipo de situaciones, como ha indicado la jurisprudencia, lo que se aplica es el examen caso por caso de los hechos y de la prueba para determinar si el asunto específico se regirá o no por la Ley Orgánica del Trabajo.

A tal efecto, en la relación laboral. Aunque se tomen todas las medidas posibles para intentar caracterizarla como si estuviera fuera del alcance de la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, el tipo de actividad que se realice ciertamente supone un alto riesgo de ser considerada por un Tribunal Laboral del país, en caso de que surja una disputa, como integrante de una relación laboral regular entre las partes.

Los principios legales básicos que determinan la existencia de una relación de empleo bajo el Marco Legal laboral venezolano. Se encuentra establecido en el la Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo sesenta y cinco (65) y sesenta y siete (67) como sigue:

Artículo 65. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral.

Artículo 67. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

Partiendo de estos fundamentos legales, la jurisprudencia de la República Bolivariana de Venezuela, es unánime al considerar que hay tres elementos básicos cuya presencia es crucial para determinar si la relación entre las partes es de tipo laboral, y por tanto sujeta a todas las estipulaciones y protecciones del de la Ley del Trabajo o de un tipo no laboral, únicamente regido por las regulaciones civiles ordinarias.

Tales elementos básicos son el servicio que debe darse personalmente; que el mismo debe ser pagado y que debe darse bajo la subordinación del patrono. Entre ellos, la subordinación es considerada como el elemento principal y esencial para la determinación de la presencia o no de una relación de empleo, puesto que los otros dos componentes pueden estar presentes y no necesariamente involucrar la aplicación de la Ley laboral.

Una relación contractual no puede ser considerada de tipo laboral si el servicio no se proporciona personalmente. Lo anterior es esencial en las relaciones laborales y básicamente significa que lo que ha sido contratado únicamente puede ser realizado por un solo individuo que no puede ser sustituido.

En una relación laboral, la parte que recibe los servicios está no sólo interesada en la prestación de éstos per se, sino también en las capacidades personales de un individuo específico. La jurisprudencia venezolana expresa claramente que un factor importante para eliminar la existencia de una relación laboral es si se descubre que los servicios son prestados por

personas diferentes a la que firma el contrato, quien tiene el derecho de determinar qué individuo o individuos específico(s) proporcionarán los servicios realmente.

Lo anteriormente significa que una relación laboral puede ser evitada con solo indicar en el acuerdo entre las partes que los servicios pueden ser realizados por otros individuos. Tal hecho debe confirmarse en la realidad del día a día de los servicios brindados y como tales, los servicios deben ser realizados por la parte contratante o por cualquier otro individuo seleccionado por tal para ese propósito, si el reemplazo cumple el criterio establecido en el contrato.

La teoría moderna de relación laboral, ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo protege la vida y salud del trabajador y le asegura un nivel decoroso de vida siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la subsistencia de la relación de trabajo en caso de que se cree una nueva legislación, o que se la hagan reformas importantes a las existentes, que permitirían preservar un conjunto de principios, implícitamente favorable a la clase trabajadora.

El regreso a una concepción contractualista, regido por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, más aparente que real, dejaría a los trabajadores en desventaja.

Autores como De la Garza²⁵, expresan sobre flexibilidad laboral que actualmente el concepto tiene tres orígenes principales: el más antiguo, proviene de la teoría neoclásica, otro más actual tiene su origen en las teorías postfordista y en la especialización flexible, y por último, existe una interpretación de la flexibilidad laboral que se origina de las modernas teorías

gerenciales de la empresa (toyotismo), y agrega, que de acuerdo a la fuente conceptual de la que provenga será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales, en particular, debido a que las teorías de la especialización flexible y del toyotismo hacen una interpretación más integral de la flexibilidad laboral que otras corrientes teóricas.

A pesar de establecer estas diferencias, sin embargo el mismo De la Garza²⁵ reconoce que tanto los postulados neoclásicos, como las teorías postfordista y el toyotismo comparten como una hipótesis común la tesis de que las condiciones del mercado y la propia expansión de la globalización se constituyen en una verdadera camisa de fuerza que impone una serie de condicionantes al desarrollo de los países de las cuales no se puede escapar.

Sobre este punto, la flexibilidad laboral propone nuevas leyes para regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del trabajo, sino, que pretende modificar las leyes, los derechos y necesidades de la producción y el mercado, en perjuicio de los intereses de las protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son los trabajadores y las trabajadoras.

Por otra parte, la desregulación laboral es un concepto más bien de tipo legal, es una forma extrema de flexibilidad laboral. Consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones laborales se rijan por el libre mercado. Sin embargo, esto no es lo que ha predominado en América Latina, el proceso de flexibilidad llevado a cabo en la mayoría de los países latinoamericanos ha sido de modificación y adaptación de las leyes laborales, es decir no han sido eliminadas. Por tal razón, se debe revisar cuales son exactamente las características de una relación laboral flexible.

En el ámbito de las relaciones laborales flexibles venezolanas, la empresa pública o privada empieza utilizando la denominada

subcontratación laboral. Esta se observa principalmente bajo tres modalidades: las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las contratistas y las cooperativas de trabajo asociado. Todo ello en beneficio de los empleadores y buscando liberarse de los pasivos laborales que las relaciones de trabajo pudieran generar. Esto se considero una práctica maliciosa que fue regulada por Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo³⁰, dictado en enero de 1999 y que equipara a esas ETT con intermediarios para que no evadan sus responsabilidades.

Estas tres nuevas figuras procuran el suministro de trabajadores a las empresas en forma temporal y evitando las responsabilidades propias de una relación de subordinación directa entre el patrono y sus trabajadores.

La jurisprudencia Nacional influye en la evolución de la flexibilidad laboral, impulsando reformas del ordenamiento jurídico positivo patrio como lo manifiesta de Castañeda³¹ y como se observo mediante la sentencia dictada en abril de 1983, en el juicio Bozo Finol-Elga de Venezuela, por prestaciones sociales, y en el cual la Corte Suprema de Justicia (actual Tribunal Supremo de Justicia), estableció que;

... dichas prestaciones ingresaban anualmente en el patrimonio del trabajador, pero que su entrega no se efectuaba anualmente, sino al concluir la relación laboral, para evitar que el trabajador las dilapidara o malgastara. Esta interpretación constituyó una manifestación evidente de flexibilidad, al contradecir la costumbre imperante hasta ese momento, en el sentido de que las prestaciones se calculaban retroactivamente, es decir, sobre el último sueldo o salario devengado por el trabajador. Esta sentencia, fuertemente criticada por el sector trabajador, instó a una reforma legal que se convirtió en una de las conquistas laborales más importantes para la clase trabajadora venezolana, el llamado recálculo o retroactividad de las prestaciones sociales., eliminado posteriormente en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997.

³⁰ *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, (1999).*

³¹ *de Castañeda,*

Es evidente que el máximo tribunal buscó flexibilizar los criterios tradicionales buscando proteger los intereses pecuniarios del trabajador, decisión que generó gran revuelo en el sector trabajador para la época y que propició la reforma del ordenamiento jurídico venezolano de la época en aras de concretar principios de flexibilidad que beneficiara las relaciones laborales.

Características de una relación laboral flexible

En esta fase, se presenta un resumen de las principales características de la relación laboral flexible correspondientes a la organización flexible del proceso productivo en este sentido señala Bridges³².

Desaparición de los manuales de descripción de cargos y tabuladores y el surgimiento de la polivalencia

Esto significa la eliminación de uno de los principales aportes del taylorfordismo, el cual se reduce a su mínima expresión, lo que trae a su vez una drástica reducción de las categorías de trabajadores; de allí que los criterios de selección del personal adquieran una importancia extrema: se debe encontrar a la persona adecuada, centrado principalmente en la capacidad que dicho trabajador demuestre para funcionar sin necesidad de un sistema guía de descripción de sus labores.

La creatividad y la disposición para aprender son elementos a considerar a la hora de incorporar personal a la empresa. Esto exige una mano de obra polivalente, capaz de movilizarse o rotar entre diferentes cargos de manera horizontal o vertical según las necesidades del proceso productivo.

³² *Bridges, (1994).*

La multihabilidad o polivalencia hace referencia a la flexibilidad entre un puesto y otro y la flexibilidad dentro de las tareas que incluye el puesto. Esta última es la que permite un mayor aseguramiento de la calidad, de modo que se aplica preferentemente.

Organización plana u horizontal

Es decir, las jerarquías desaparecen, la organización se horizontaliza y aplana, las categorías de trabajadores se reducen al mínimo. La mentalidad del trabajador también sufre una importante transformación, por lo que va a requerir entonces de una estructura organizacional mucho más flexible que le permita acometer sus tareas desde una nueva perspectiva.

Participación en las decisiones y acceso a la información

En lo referente a la desaparición de la estructura jerárquica surgen nuevas actitudes, pues los trabajadores son estimulados a tomar el tipo de decisiones operativas hasta ese momento reservadas a los gerentes, por lo que el facilitador deberá suministrar a los trabajadores acceso directo a la información sobre aspectos claves del proceso productivo, que antes sólo era conocida única y exclusivamente por los elementos de dirección y decisión.

Es necesario que los trabajadores entiendan las razones y motivaciones de la estrategia de la organización, sus puntos débiles, sus problemas y la viabilidad de sus programas, así como una visión más clara de los valores y la visión corporativa, en comparación con el antiguo trabajador, lo que será dependerá en gran medida de la información disponible.

Compromiso con la calidad

El trabajador del sistema flexible debe estar profundamente comprometido con el resultado del proceso productivo. Ya no sólo se contenta con hacer su trabajo, sino con hacerlo bien. El concepto de calidad total replantea el trabajo humano en términos de excelencia, mediante una

visión holística del proceso, en virtud del cual el hombre, pensante, creativo y consciente de su rol, agrega valor al producto laboral.

Nuevas políticas salariales

La desaparición del tabulador obliga a la adopción de nuevas políticas en materia salarial, cuya base de cálculo no será únicamente el cargo desempeñado, sino también otros conceptos como el entrenamiento, la productividad, el conocimiento, etc. Bajo este esquema, es evidente que la organización de corte vertical, caracterizada por una fuerte tendencia al mantenimiento del modelo establecido, basada en el sistema de ascensos por antigüedad, se vuelve inoperante e imposible de mantener.

El trabajo en equipos

En un sentido fundamental, la nueva concepción sistémica de la empresa, le da al trabajo una inspiración integral que favorece la asociación de los trabajadores en el taller, que en el modelo taylorista laboraban bajo un fuerte individualismo, contrario al trabajo grupal. El trabajo en equipos favorece la participación y la evaluación de los resultados de la producción en términos de volumen y calidad, promueve la personalización de las relaciones, la integración de tareas, la identificación e internalización de las metas empresariales en términos de compromiso, la responsabilidad compartida y la colaboración entre los trabajadores.

Se afirma que bajo este nuevo esquema, la gerencia tradicional está próxima a su fin, aunque subsistirán los gerentes de proceso y los líderes de grupo. Los primeros tendrán como papel principal ser facilitadores o coordinadores de los equipos. Sus destrezas deberán orientarse a la medición del rendimiento y diseño de trabajo. Los segundos tendrán como función suministrar apoyo técnico e información estratégica al trabajador sobre aspectos claves de su trabajo.

Es evidente que la labor gerencial se modifica sustancialmente bajo este esquema, pues aún cuando exista un líder del grupo, el éxito de su gestión depende de su rol efectivo de facilitador y de su contribución como un miembro más de los equipos de trabajo.

El trabajo por proyectos

En realidad, la agrupación por proyectos no es una forma novedosa de organización del trabajo, pero últimamente se ha actualizado por tratarse de un patrón sencillo que permite a la empresa una mayor libertad a la hora de adaptarse a las cambiantes exigencias del mercado.

Al trabajador no se le contrata para que realice una tarea determinada, más bien se le asigna a un proyecto. Muy probablemente, y conforme se avanza, el proyecto va cambiando y con ello, las responsabilidades y tareas del contratado. Esta circunstancia exige al trabajador centrar todos sus esfuerzos individuales y recursos colectivos en el trabajo que debe hacerse, cambiando también a medida que éste cambia paralelamente, el trabajador es asignado a otro proyecto, antes de que termine el primero.

En definitiva, se trata de un paquete de capacidades, conocimientos y habilidades que el trabajador ofrece a la organización, y que tiene usos diferentes según las diversas situaciones y proyectos, que a su vez exigen un reagrupamiento permanente.

Modificación del concepto de subordinación

En este sentido, la consecuencia directa de que el trabajador administra su tiempo y la forma de compartir su trabajo en partes con otros trabajadores, desaparece igualmente el concepto rígido de jornada laboral de un número determinado de horas, por lo que el concepto de subordinación jurídica, y los accesorios a éste, como la tutela física del trabajador sujeto a la vigilancia en la esfera de acción del patrono, sufren importantes modificaciones.

Las innovaciones tecnológicas contribuyen igualmente a dicha modificación, pues las bases de datos y las redes de computación hacen posible el trabajo fuera de la empresa, deslocalizado o a distancia. Esto permite que el trabajador, en su domicilio, a kilómetros de distancia de su oficina, con una comunicación constante mediante un terminal computarizado participe de la toma de decisiones, así como de otros aspectos relacionados con sus labores. Esta sofisticación de los sistemas de computación forma parte de la infraestructura organizacional emergente.

Énfasis en la capacitación y el entrenamiento

En cambio, la calificación y recalificación de la mano de obra son determinantes en este nuevo esquema de producción flexible, por lo que se dan a los trabajadores grandes oportunidades de capacitación tanto en lo que se refiere a los aspectos técnicos del proceso productivo, así como para lograr el entendimiento de los negocios y de temas financieros que estaba reservado únicamente a los propietarios y ejecutivos.

Por lo anterior se puede concluir, que en la República Bolivariana de Venezuela todo el conjunto de características que estructuran una relación laboral flexible, se vienen observando desde mediados de los años 90, motivado en gran parte a las recesiones y fluctuaciones económicas mundiales que han conllevado al replanteamiento de las políticas económicas, sociales y laborales del país, en busca de un eficiente sistema de protección de la clase trabajadora sobre la base de leyes y reglamentos capaces de dar respuesta a las necesidades de la misma, pero que no incidan negativamente en el desarrollo del aparato productivo Nacional considerado como la fuente generadora de empleo por excelencia en todas sus modalidades.

Es evidente que con el transcurso del tiempo y con la evolución e implementación de las nuevas tendencias que sobre relaciones laborales se conocen en la actualidad el país no vive una realidad paralela o aislada de

los demás países Latinoamericanos, donde se hace necesario incursionar en nuevas formas de empleo con marcados matices de flexibilización, que no desvinculen en ningún momento los niveles de producción con el impulso de la creatividad y disposición del trabajador, organizaciones de trabajo horizontales, capacitación continuo del personal y su intervención en la toma de decisiones.

CAPITULO IV

MODALIDADES Y TIPOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA EN PAÍSES DE EUROPA Y LATINOAMÉRICA

En este capítulo se hace referencia al esquema expuesto por Treu citado por Gamoral³³. Este autor habla de flexibilidad del tiempo de trabajo, flexibilidad funcional, flexibilidad salarial y flexibilidad numérica o externa.

Muchas de estas modalidades aún son experimentales. Respecto de la flexibilidad del tiempo de trabajo, menciona la reducción de las restricciones que regían el trabajo de dedicación parcial en Italia, el aligeramiento de las normas aplicables al número máximo de horas de trabajo diarias y semanales, a la facultad que se reconoce a los empleadores de organizar más flexiblemente el tiempo de trabajo a lo largo de un año, como en España, o de individualizar los horarios, como en Francia, y la abolición de las restricciones en materia de trabajo nocturno y de períodos de descanso obligatorios para los trabajadores. En este contexto, Treu citado por Gamoral³³.

³³ *La negociación colectiva ha contribuido a la flexibilización de los contratos a plazo fijo y se ha descentralizado la negociación colectiva del tiempo de trabajo. Treu (1993) citado por Gamoral (2005).*

Cabe destacar sobre la flexibilidad funcional que se distingue de la numérica o externa, y a veces se contraponen a ella, por el hecho de que se refiere a la propia organización interna de su personal por la empresa.

Para exponerla se habla en primer lugar de la movilidad funcional, que en algunos países, ha quedado limitada legalmente a que no se rebaje la calificación propia de las tareas de un puesto de trabajo dado. En algunos casos este tipo de flexibilidad ha permitido a los empleadores establecer relaciones directas con sus trabajadores, prescindiendo de los sindicatos.

En segundo lugar, se habla de flexibilidad salarial cuando la legislación ha influenciado para que no haya subidas salariales. Los salarios en Europa se determinan principalmente por contratos colectivos y la tendencia flexibilizadora ha querido relacionarlos más estrechamente con los indicadores de rendimiento del trabajador y de la empresa. Este tipo de flexibilidad ha tenido un alcance limitado, abarcando sólo a una parte de los ingresos brutos totales.

Por otro lado, se encuentra la flexibilidad numérica o externa que puede ser definida como “la posibilidad de que los empleadores modifiquen el volumen de su personal”. Este tipo de flexibilidad ha sido muy discutida, y su repercusión hasta principio de los noventa fue muy limitada en Europa.

Otro tema de gran importancia dentro de la flexibilidad externa o numérica, manifiesta la relación de la mano de obra periférica o el empleo atípico. Hasta mediados de los 70 el instrumento jurídico básico para reglamentar la relación de trabajo era el contrato de trabajo de plena dedicación, concertado por un plazo indefinido. Si bien es cierto que se aceptaban los contratos de trabajo a plazo fijo, éstos tenían restricciones bastante severas, se desalentaba el trabajo de tiempo parcial y se controlaba estrictamente el trabajo temporal por medio de entidades especiales, siendo prohibido en algunos países como España, Grecia e Italia.

Cualquiera sea la modalidad de que se trate, el trabajo atípico o periférico se refiere a las formas o modalidades de empleo que no se originan como consecuencia de un contrato de duración indefinida y a jornada completa.

Sobre este aspecto Daugareilh³⁴, se pregunta si “las características específicas de los contratos atípicos justifica un derecho atípico del trabajo, concluyendo que las diversas legislaciones han privilegiado la opción contraria, en orden a integrar las relaciones atípicas al ámbito del derecho común del trabajo”. Porque muchos consideran que es improcedente hablar de contratos atípicos, toda vez que la mayoría se encuentra regulado legalmente y por lo tanto, más exacto es hablar de trabajo periférico o precario.

Otros autores, como Alleva³⁵, plantean que cada vez que existe un intercambio entre retribución y actividad robustecedora estamos frente a un típico contrato de trabajo dentro del marco del trabajo subordinado y por cuenta ajena, y por lo tanto no es posible aceptar la distinción entre trabajo típico y atípico.

Se ha ofrecido también esta modalidad a otros trabajadores que deben adaptarse a los cambios tecnológicos. Sin perjuicio de lo anterior, Treu³⁶ precisa que “la ampliación del trabajo precario ha sido acordada previamente por negociaciones colectivas y es supervisada en su ejecución por los sujetos colectivos”.

Los contratos atípicos generalmente están regulados por ley (Alemania y Francia), o por la negociación colectiva (Suecia), o por ambas a la vez (Italia). En el trabajo precario no sólo se ha expresado el deseo de los empresarios de aumentar la flexibilidad y de reducir costos de trabajo, sino

³⁴ *Daugareilh, (1992).*

³⁵ *Alleva*

³⁶ *Treu, (1993).*

que también éste se ha generado producto de los cambios en las perspectivas de trabajo y en los deseos de los trabajadores.

En efecto, se ha destacado que este tipo de contratos busca satisfacer intereses opuestos, al intentar responder a las exigencias organizativas y de producción de las empresas y por otro lado, rescatar para el mercado de trabajo regular la fuerza laboral marginal o sumergida. Los motivos de su incremento en los 80 fueron múltiples: razones económicas, de avance tecnológico, cambios sociológicos y como respuesta a las tradicionales rigideces del derecho del trabajo.

La regulación de la contratación atípica reregulación para ser más exactos fomentando el rol activo de la autonomía colectiva constituye una suerte de desregulación controlada distinta de la desregulación fuerte en que se deroga legislación protectora. Al regular el trabajo precario se garantiza una tutela mínima a través de un mecanismo de autorizaciones y de controles administrativos, se interviene en la fase previa, al recordar la legislación preformativa de la autonomía negocial a la contratación y en algunos casos dicho control protector se prolonga durante el desarrollo de la relación laboral además, se fomenta las relaciones laborales precarias que tienden a convertirse en típicas.

En caso de violación de las normas se establece la conversión del contrato atípico en típico. La forma de empleo precario o periférico más difundido es el contrato a tiempo parcial, en el sector terciario y con las mujeres, el cual en 1985 representaba el 20% del empleo total en Dinamarca, Gran Bretaña, Países Bajos y Suecia, el 10% en Alemania y Francia y el 5% en Italia.

En el derecho español, Casas Baamonde citado por Gamoral³⁷. Explica que las nuevas modalidades de contratación son clasificables en tres grupos tipológicos. “Contratos temporales, Contratos a tiempo parcial y Contratos

³⁷ Casas Baamonde, citado por Gamoral, (2005).

estables o por tiempo indefinido distintos del contrato tipo por el auxilio económico que reciben del Estado en forma de subvenciones o bonificaciones destinadas a los empresarios contratantes”.

Sobre los contratos temporales: aquí encontramos la contratación tradicional u objetiva que atiende a necesidades productivas temporales como el caso de los contratos de obras y servicios, de interinidad y de sustitución; contratación temporal de fomento del empleo; contratación temporal de fomento del empleo conjugada con elementos formativos; contratación temporal promovida por la administración pública, y contratación temporal que se combina con la prestación a tiempo parcial del trabajo contratado por las siguientes vías: contrato de jubilación parcial “trabajadores a 3 años de jubilar que reducen su tiempo de trabajo y su salario en un 50% con contratos de relevo pactado con desempleados que cumplan los requisitos que la legislación establece”.

Contratos a tiempo parciales: se ha fomentado esta modalidad permitiendo la conversión voluntaria de contratos típicos en part-time con supervisión de la negociación colectiva. Contratos estables o por tiempo indefinido distintos del contrato-tipo por el auxilio económico que reciben del Estado en forma de subvenciones o bonificaciones destinadas a los empresarios contratantes: La estabilidad y el tiempo completo en el contrato de trabajo se logran mediante subvenciones, bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de seguridad social y otros beneficios económicos.

Otra razón principal que explica Casas Baamonde³⁸. Acota lo siguiente: en Francia, se ha legislado para favorecer la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, por figuras contractuales que alternan tiempo de trabajo y tiempo de formación. Se trata de los contratos de cualificación y de adaptación. El alternar amplía el objeto del contrato de trabajo, creando para el empleador y el trabajador nuevas obligaciones en materia de formación.

³⁸ *Casas Baamonde*

El contrato de cualificación tiene por objeto la adquisición de una cualificación profesional, es decir un diploma, un título homologado o una cualificación reconocida o en vías de ser reconocida mediante convenio colectivo. El contrato de adaptación tiene por objetivo dar al joven ya cualificado una preparación para el empleo o tipo de empleo, es decir para la práctica de un oficio o de una gama de oficios. La extensión del objeto del contrato, en este tipo de figuras, está modificando al contrato individual de trabajo que de ser un contrato de ejecución sucesiva se va convirtiendo en un contrato de prestaciones sucesivas, que genera obligaciones diversificadas cuya ejecución se combina en el tiempo. En la República Bolivariana de Venezuela es muy utilizada esta modalidad por las universidades con lo que se llama beca trabajo, por citar un ejemplo.

Por consiguiente, dentro del proceso de extensión de la contratación precaria, han surgido defensores y opositores del acuerdo de las partes individuales para determinar el tipo de contrato de trabajo si es típico o atípico. Pero, autores como D'Antona y Napier citados por Gamoral³⁹ consideran lo siguiente que en los países de América Latina los primeros años de la década de los ochenta, se argumentaba que existían ciertos elementos que impedían el crecimiento económico y que no lo dejaban avanzar.

En este contexto, es importante señalar que, para la época se pensó que era necesario eliminar una serie de normas y reglamentaciones que obstaculizaban el libre funcionamiento del mercado del trabajo debido a que impedían que este absorbiera la oferta de la mano de obra y se adaptara a las exigencias impuestas por los cambios tecnológicos y se ajustaran a la competencia externa.

Es así como, el crecimiento económico muestra trabas a través del mercado de trabajo, este a su vez presenta sus propios obstáculos que

³⁹ *D'Antona, (1991) y Napier () citado por Gamoral (2005).*

dificultan su libre funcionamiento entre los que están: las restricciones institucionales, las políticas sociales, acuerdos colectivos, intervención sindical y las directrices gubernamentales.

Por las razones antes expuestas, cabe resaltar que en las definiciones de la flexibilización del mercado de trabajo, entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo O.I.T⁴⁰, considera dicha flexibilidad como “la capacidad del trabajo de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas”.

Por su parte, la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico⁴¹ (O.C.D.E.), entiende la flexibilización del mercado de trabajo como” un ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas.

De las anteriores definiciones de flexibilidad en el mercado de trabajo, la podemos entender como una respuesta racional de las empresas a las variaciones del entorno económico. La flexibilidad consiste en la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial ajustadas a las condiciones económicas inestables y fluctuantes. Pero, los cambios no se dan de inmediato, son lentos, debido a que hay que adaptarlos a las rigideces institucionales, circunstancia que obliga a introducir mayor flexibilidad en las relaciones ocupacionales.

En este sentido, la apertura económica llevada a cabo en la década de los ochenta fue fundamental para que diversos países europeos realizaran cambios estructurales que les permitieran alcanzar economías más competitivas. Entre esas transformaciones se encontraban las del mercado de trabajo. Así, diversas desregulaciones en materia laboral dieron como resultado una mayor creación de empleo parcial, para poder mantener el estado de bienestar.

⁴⁰ *Organización Internacional del Trabajo O.I.T (1986).*

⁴¹ *Organización de Cooperación para el desarrollo Económico (O.C.D.E.), (1986).*

En el caso de América Latina, el tema de la flexibilidad laboral es hasta cierto punto nuevo y son pocos los estudios sobre las consecuencias que se derivan de la aplicación de esa estrategia de trabajo.

Para los estudiosos de la flexibilidad laboral radical, el papel que asumió América Latina en materia de reformas laborales no fue el esperado, ya que la mayoría de los países no flexibilizó su mercado de trabajo y algunos lo han hecho incluso más rígido. En este sentido, Ibarra⁴², señala que “la zona aún posee una estructura laboral paternalista y algo populista, en el sentido de que evitan cambios trascendentales por miedo a una reacción social violenta y por el costo político que eso supone”.

En este orden de ideas, se deduce que los países de América Latina, no han podido reducir sus niveles de pobreza y desempleo, aun con la expansión del sector informal, y que en algunos casos estos niveles aumentaron. La causa se ubica sobre todo en la rigidez del mercado laboral, factor que ha impedido que el crecimiento económico inducido por las reformas se traduzca en una mayor creación de puestos de trabajo en el sector formal.

Sobre el mismo aspecto, De la Garza²⁵, señala que las formas de “flexibilidad laboral aplicadas en América Latina han implicado no sólo cambios en las leyes laborales, sino también la transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas”.

Por consiguiente, tratando de comparar la flexibilidad del trabajo en el viejo continente con el nuevo se puede expresar que, en Europa es susceptible de tener efectos sobre los trabajadores muy distintos y en todo caso, menos graves que en América Latina, por ser mayores y menores los adelantos respecto al tema.

⁴² Ibarra, (2006).

Flexibilidad laboral en los países de América latina
Flexibilización laboral en la República Bolivariana de Venezuela

La mayoría de los países industrializados (Francia, España, Italia, Inglaterra, Alemania, Suecia, etc.) han modificado sus normas laborales con la finalidad de dar cabida a la flexibilización; de hecho, el debate en torno al tema nació en el continente europeo.

América Latina, en un contexto y con efectos muy diferentes a los de Europa, ha emprendido a partir de la década de los años ochentas, un proceso en cadena de reforma de las leyes laborales, a fin de adaptar sus normas, a la avasallante ola flexibilizadoras, bajo los argumentos de favorecer el empleo, la inversión y la competitividad internacional de las empresas. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, México y Paraguay, son algunos de los países cuyas legislaciones han dado cabida obligada a normas flexibilizadoras.

Pero es notable, que en el derecho positivo laboral venezolano se combina normas rígidas con normas flexibles, algunas tradicionales y otras nuevas, que a manera de ejemplo, se mencionan resumidamente, según Hernández⁴³, de la siguiente manera:

Se puede observar la atenuación del principio clásico de la irrenunciabilidad, con la inclusión de la transacción o conciliación bajo ciertas condiciones en la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 3, Parágrafo Único y que mantienen una serie de normas alternativas a la duración máxima de la jornada de trabajo, que permiten adecuarla a una serie de situaciones excepcionales, así como también a la particularidad del servicio prestado estipulados en los artículos 189,195, 200, 203, 207, 306, 308, 325, 362, 363 ejusdem).

También se incluye dentro de la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T) se introduce por primera vez el salario hora, a fin de poder calcular el salario de

⁴³ . Hernández, (1992).

la jornada a tiempo parcial en el artículo 140 L.O.T. Se flexibiliza lo relativo a las vacaciones colectivas, al extender dicho beneficio a todos los trabajadores, hayan o no cumplido el tiempo exigido legalmente para su disfrute; permiten al trabajador, luego de cumplido el disfrute del lapso vacacional obligatorio, laborar los días adicionales a cambio de una remuneración correspondiente al salario respectivo según el artículo 219 de la L.O.T.

Se flexibilizan algunas disposiciones relativas a la convención colectiva, al permitir la modificación de las condiciones de trabajo vigentes, siempre que las nuevas condiciones en su conjunto sean más favorables, aún cuando se trate de normas de distinta naturaleza como lo establecido en el artículo 512 de la L.O.T; igualmente, introduce la posibilidad de que el patrono proponga a los trabajadores modificaciones a las condiciones de trabajo ya convenidas cuando las circunstancias económicas lo exijan, previo el cumplimiento de una serie de requisitos especificados en el artículo 525 de la L.O.T.

En algunos casos, la acción legislativa del Estado tiene su origen en acuerdos negociados entre sindicatos, Estado y empresarios, como ocurrió en la República Bolivariana de Venezuela con la reforma del 19 de junio de 1997 de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue posible gracias a un tipo de negociación denominado "Acuerdo Tripartito", elaborado en el seno de un organismo reeditado, la Comisión Tripartita, conformada por el Ministerio del Trabajo, en representación del Gobierno, Fedecámaras, asociación cúpula de la clase empresarial y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), hasta ahora la organización que agrupa el mayor número de trabajadores.

Dicha reforma, que paradójicamente combinó normas "rigidizantes" como la ampliación del concepto de salario con flexibilizadoras, tuvo como objetivo fundamental la modificación del sistema de recálculo o

"retroactividad" del régimen de prestaciones sociales, y el abaratamiento del despido injustificado, mediante la reducción del importe de las indemnizaciones por dicho concepto, así como la modificación del sistema de Seguridad Social, lo que ha constituido por sus alcances una de las manifestaciones más significativas de flexibilización de la legislación laboral.

En consecuencia, los Tipos de flexibilización que están vigentes en la actualidad en nuestro país tienden a ser los siguientes. La flexibilización funcional interna, donde aparece una polivalencia del trabajador y la desaparición de las demarcaciones entre empleados y obreros, entre el personal de ejecución y de supervisión, y entre la producción y el mantenimiento. Bajo los esquemas del toyotismo, esta movilidad interna de acuerdo con las nuevas tecnologías de producción, dejando por fuera a los obreros, sin tomar en cuenta que son los que forman parte de la cadena final de producción.

Por otro lado, la flexibilización externa representada en empresas reactivas que enfrentan las nuevas situaciones con una visión de corto plazo y con carácter defensivo.

Es decir, la flexibilización externa vista de esta manera busca el despido de la mano de obra como una estrategia cómoda y reaccionaria, junto con la contratación inestable, en muchos casos temporal y que en todos los casos es desigual, creando diferentes tipos de trabajadores en situaciones generalmente precarias. Un ejemplo palpable es el presentado por Pérez⁴⁴, quien al realizar un estudio concluye que los trabajadores de las Misiones que se encuentran en condiciones de flexibilización laboral y de precariedad, respecto a los trabajadores de Administración Pública tradicional.

⁴⁴ Pérez,

Flexibilidad laboral en Argentina

Argentina es uno de los países de América Latina donde se establecieron reformas profundas en materia de flexibilidad laboral en el mercado de trabajo durante los años 90. La primera modificación, que se llevó a cabo en 1991, se proponía modernizar la economía y mejorar la posición del país en el mundo, así como combatir el empleo informal y fomentar las políticas de ocupación activa.

Por lo que se tomó en cuenta elementos como, el desempleo que se consideraba uno de los problemas más graves que aquejaban al país, junto con la inflación elevada y los problemas presupuestarios al respecto y como parte de la solución, Salvia⁴⁵, señala que “Una de las medidas más importantes de la reforma fue el establecimiento de modalidades de contratación de trabajo precarias o atípicas, es decir, contratos a plazo fijo, por honorarios y temporales, entre otros”.

En 1995 se realizó otra reforma laboral con el propósito de corregir los errores de la primera. Los cambios principales fueron la reglamentación del trabajo a tiempo parcial, el establecimiento de un periodo de prueba y la puesta en marcha de medidas para facilitar la contratación por tiempo determinado. Se autorizó también el contrato de aprendizaje y de formación, así como el régimen de pasantías, cuya duración mínima se fijó en tres meses y la máxima de un año.

Se estableció el despido con aviso previo (desde 15 días hasta dos meses) y el despido colectivo por causas económicas o tecnológicas. Por último, se creó el seguro de desempleo con una duración de 13 meses. Luego de analizar el efecto de las nuevas reformas en el mercado de trabajo argentino. Es así como Bronstein, citado por Ibarra⁴⁶.

⁴⁵ Salvia, (2001).

⁴⁶ *el empleador no ejercía la contratación definitiva y optaba por terminar la relación laboral. Esto produjo precariedad laboral, Bronstein (1997), citado por Ibarra, (2006).*

Flexibilidad laboral en Brasil

Según Arrau⁴⁷, en materia de flexibilización se pueden destacar cuatro hechos jurídicos. El primero y uno de los más importantes fue la promulgación, en 1966, de la ley que instituyó el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios (FGTS).

El segundo hecho jurídico fue la ley N° 6.019 que reglamentó el trabajo temporario, siendo Brasil junto con la Argentina los primeros países de América Latina que lo hicieron. El tercer hecho fue la propia Constitución Federal de 1988, que introdujo numerosas garantías laborales, las que en alguna medida obstaculizaron una buena parte de las presiones flexibilizadoras.

La cuarta reforma de enero de 1998, por una parte abrió las posibilidades para que las empresas reclutasen trabajadores bajo contrato de trabajo de duración determinada (CDD), en virtud de una negociación colectiva, la cual debe obligatoriamente contener disposiciones acerca de la indemnización a los trabajadores en caso de ruptura anticipada.

Otra innovación de la reforma de 1998 es el llamado banco de horas, que es un sistema de compensación de horas extraordinarias más flexible, con objeto de que la empresa pueda ajustar la jornada de trabajo de sus empleados a sus necesidades de producción o de demanda de servicios.

El banco de horas que también debe ser habilitado mediante negociación colectiva, es un sistema que permite reducir la duración del trabajo en los períodos de poca actividad, sin reducción del salario, permaneciendo un crédito de horas a ser utilizadas en los de alta actividad, con un límite de diez horas diarias trabajadas.

Al parecer, esas medidas no lograron efectos positivos en la economía, ya que el desempleo no disminuyó de manera significativa.

⁴⁷ Arrau, (2005).

Flexibilización laboral en Chile

La legislación laboral chilena ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas. Los especialistas distinguen cuatro períodos en este proceso. Según Mizala y Romaguera⁴⁸, estos periodos fueron: El primero que concluye en 1973. Se caracteriza por ser proteccionista tanto de la estabilidad en el empleo como de la sindicalización y de la negociación colectiva.

Asimismo, el segundo período va desde 1973 a 1978 se distingue por una desregulación de facto, a través de la fuerte represión de la actividad sindical y una menor fiscalización de la legislación proteccionista, la cual fue mantenida vigente. En el tercer período (1978-89) fue desregulado formalmente el mercado laboral a través de las reformas realizadas durante el período. Por una parte, Bronstein⁴⁹ “se reformularon las relaciones colectivas de trabajo al punto que, como señalan algunos analistas, fueron llevadas más a relaciones pluri-individuales que colectivas”.

De igual manera, la afiliación sindical fue definida como voluntaria. Se modificó sustancialmente la regulación del contrato individual de trabajo incluyendo, entre otras, las siguientes materias: Se estableció el desahucio de la relación laboral; Se flexibilizó el tiempo de trabajo fijando un tope semanal de 48 horas que podía ser cumplido con jornadas diarias diversas según las necesidades del empleador.

Igualmente, el cuarto período se inicia con el regreso al régimen democrático. La reforma laboral de 1990 fue el resultado de un acuerdo entre el Estado, los empresarios y los trabajadores orientados a aminorar el desequilibrio negociador sin afectar negativamente la flexibilidad y el dinamismo del mercado laboral. Arrau⁴⁷ que para ello se modificaron

⁴⁸ *Mizala y Romaguera, (2001).*

⁴⁹ *Bronstein*

algunas normas del contrato individual de trabajo, de la negociación colectiva y del funcionamiento de las organizaciones y centrales sindicales.

Los resultados de las medidas de regulación del mercado laboral se consideran desalentadores. Si bien a principios de los 90 contribuyeron a crear numerosos empleos, e ingresos, a mitad del decenio se redujo de modo considerable la generación de puestos de trabajo y aumentaron los niveles de pobreza, la precariedad del empleo y desde luego, el subempleo.

Flexibilización laboral en Colombia

En Colombia, se han producido cambios profundos en la estructura del empleo. Se pueden identificar cuatro procesos principales relacionados entre sí: privatización, terciarización, informalización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales. La privatización introdujo un cambio de comportamiento significativo en la creación de empleos. “El papel histórico del sector público como empleador y contribuyente al desarrollo de las clases medias disminuyó en la década de 1990. Cabe señalarlo, por ser un sector que se ha caracterizado por su gran rigidez” Guevara⁵⁰.

Con esta situación, ocurrió un traspaso obligado de mano de obra del sector público al sector privado. Como consecuencia de la disciplina fiscal adoptada por los últimos gobiernos, notable componente de la política de estabilización, tendente a la reducción del déficit fiscal recortando el gasto público.

La reforma laboral contiene dos elementos principales: La Protección laboral y la Flexibilidad laboral. El primer componente, contiene elementos que protegen a los trabajadores de los riesgos del desempleo; es un avance en la legislación laboral para asegurar a los trabajadores formales contra choques. El segundo elemento contiene cambios en la legislación laboral contenida en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). Su objetivo primordial

⁵⁰ Guevara, (2003).

es darle mayor flexibilidad a los contratos laborales, específicamente a las jornadas de trabajo, los costos de despido y el contrato de aprendizaje. Cada uno de estos mecanismos se explica a continuación.

En primer lugar, era bien conocido el hecho de que algunos sectores requerían flexibilizar sus jornadas laborales para incrementar su producción de bienes y servicios, y al mismo tiempo el empleo. Por tales razones, la ampliación de las ventajas arancelarias otorgadas por Estados Unidos a finales de 2002, requería de un aumento de la producción y las horas de trabajo de la industria, donde estaban concentradas las tarifas preferenciales de la Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de Drogas que según sus siglas en Ingles se denomina (ATPDEA). En este sentido, los sectores, que concentran las tres cuartas partes del empleo urbano y son los más dinámicos de la economía, requerían flexibilizar sus jornadas para facilitar el incremento del empleo total de la economía Núñez⁵¹.

Tomando en cuenta el planteamiento anterior, la reforma laboral en el Artículo 26 amplió la jornada de trabajo ordinario (diurno) “entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.)”. Mediante este cambio Colombia se actualizaba de un rezago que mantenía respecto a los países vecinos, quienes ya habían avanzado hacia una jornada más flexible.

En el mismo sentido, el Artículo 51, de gran potencial en los sectores de comercio y servicios, permite jornadas diarias flexibles de trabajo repartidas de manera variable durante la semana, con un mínimo de 4 y un máximo de 10 horas diarias. La cantidad exacta es acordada entre empleador y trabajador con el objeto de completar la jornada semanal de 48 horas. Esta jornada ha sido ampliamente utilizada por los restaurantes y hoteles recargando el horario hacia los fines de semana.

⁵¹ Núñez, (2005).

Un segundo mecanismo, del cual no se esperaba gran impacto en el corto plazo, fue el cambio en el costo de la indemnización para trabajadores despedidos unilateralmente (Artículo 28). Como consecuencia del salto en el costo de despido a los diez años de antigüedad, las empresas, sin importar los efectos sobre productividad, a esta fecha la alta rotación a ese nivel de antigüedad se detuvo.

Por último y ante el evidente deterioro de las tasas de desempleo de jóvenes y trabajadores no calificados, se hizo una modificación al contrato de aprendizaje (Artículos 30 a 39). Este tipo de contrato incorpora a las empresas en la formación teórica práctica de personas, apoyándolas con el sostenimiento mensual durante una fase “lectiva”, en la cual adquieren conocimientos para la ocupación futura y una fase “práctica”.

El contrato de aprendizaje tuvo dos cambios fundamentales. Por un lado, redujo los costos alrededor de un 44% al reducir el salario al 50% del mínimo legal en la fase lectiva y al 75% en la fase práctica y al no obligar al empleador a efectuar los pagos de cotización en pensiones. Por otro lado, “el contrato de aprendizaje se vuelve una obligación para las empresas con más de 15 empleados, pero su naturaleza deja de ser laboral por lo que el trabajador no recibirá prestaciones, con excepción de los pagos a salud y riesgos profesionales” Núñez⁵¹. El impacto sobre el empleo de estas modificaciones puede ser calculado directamente ya que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) lleva un registro de los aprendices colocados anualmente. Hay pleno consenso de que este ha sido uno de los mecanismos más positivos de la reforma en cuanto a la generación de empleo.

Para todos los mecanismos anteriormente señalados, no solamente se esperaban efectos sobre la generación de empleo sino también sobre la calidad de empleo (Artículos 15, 19 y 21). Específicamente algunas de las medidas estaban dirigidas a formalizar el empleo, en conjunto con otras

contemplados en la reforma pensional y el régimen de riesgos profesionales. En cuanto al subempleo, Gaviria⁵², encontró que la reforma laboral ayudó “a disminuir el subempleo por insuficiencia de horas”.

En consecuencia, se puede apreciar en el contexto expuesto que en América Latina son más relevantes para la reestructuración productiva las nuevas formas de organización del trabajo que las nuevas tecnologías y que los procesos de adaptación locales lo que implican mezclas entre taylorismo y toyotismo como formas dominantes en lo nuevo.

En lo relacionado a la flexibilidad laboral esta se complementa con las estrategias sindicales como, la resistencia del sindicalismo de izquierda y algunos sectores del sindicalismo corporativo; el sindicato subordinado a la empresa; sindicato en la búsqueda de interlocución con la gerencia. Por otro lado, con respecto a la flexibilidad y la productividad. Los estudios acerca de la flexibilidad tienden a vincular relaciones laborales al nivel de empresa con sistema de relaciones industriales y sistema político.

CAPITULO V

ADAPTABILIDAD JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A LOS CAMBIOS EN PLANES Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN

Entre los fenómenos jurídicos presentes en las tendencias flexibilizadoras de producción se encuentran: La desregulación o la derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, en que no se plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación y la desconcentración o devolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva. Las dos primeras tienen relación con el derecho individual del trabajo y la última se

⁵² *Gaviria, (2004).*

refiere a las relaciones entre ley y contrato colectivo y otras formas de participación de las partes sociales en el proceso formativo.

Se dice que el límite entre las mismas no es claro, pudiendo cualquiera de ellas cambiar el objeto de la norma y por ende, producir una desregulación parcial. La desregulación es plenamente justificable en los casos de comprobada inaplicabilidad de la norma.

En el caso de las técnicas de desconcentración o devolución, se enfatiza su capacidad de flexibilizar sin desregular, evitando una desregulación salvaje, esto es, la impuesta por el Estado sin participación de los actores sociales

Por otro lado, autores, como Romagnoli citado por Gamoral⁵³, ocupan el término desregulación en un sentido más amplio, expresando que se trata de “una distinta calidad de las relaciones entre las fuentes para hacer disponible, derogable y flexible aquello que el derecho del trabajo tradicional ha hecho indisponible, inderogable y rígido.”

En este sentido, explica que no en todos los países europeos han existido procesos desregulatorios, sino que, por ejemplo, en el caso italiano, ha operado la reregulación como la atenuación de los vínculos legales rígidos, sustituyendo los vínculos directos a la libertad contractual por vínculos indirectos y preventivos generados por formas de control administrativo y sobretodo sindical.

Por tal razón, D'Antona citado por Gamoral⁵⁴, sostiene: que ha surgido una legislación procedimental o reflexiva “en la que no se limita la autonomía individual de las partes de la relación de trabajo, porque la norma predispone el terreno sobre el que operará la autonomía negocial, creando vías procedimentales y facilitando los incentivos y compensaciones”.

⁵³ *Romagnoli citado por Gamoral, (2005) desregulación en un sentido más amplio.*

⁵⁴ *D'Antona, (1991) citado por Gamoral, (2005) legislación procedimental o reflexiva” en la cual en vez de ser limitada la autonomía individual de la partes de la relación de trabajo.*

En este orden de ideas, se evidencia en este tipo de legislación mecanismos de autorización para contratar trabajadores flexibles, a plazo o con contrato de formación de trabajo, estipulados en cláusulas especiales de los contratos colectivos.

El autor antes mencionado sostiene que a pesar de los cambios, en esta década sobre la flexibilidad a surgido un derecho laboral reregulado más que desregulado, donde “la expansión de la autonomía individual” es complementaria a otras regulaciones que siendo descentralizadas y flexibles, son heterónomas y controlan dicha autonomía, como es el caso de las cláusulas de los contratos colectivos.

La reregulación generada con las políticas de flexibilidad modifica la interrelación de las fuentes del derecho del trabajo, cambiando la regulación directa de la relación de trabajo por una indirecta que, en vez de excluir o sustituir la autonomía negocial individual es preformativa de la actividad negocial futura, con diversas premisas: jurídicas (autorización); económicas (incentivos), y organizativas (cumplimiento de programas para eliminar las discriminaciones por razones de sexo, raza entre otros).

Se trata de una legislación “preformativa de la autonomía negocial” que se diferencia de la norma laboral tradicional en que, mientras ésta opera en forma directa sobre la relación de trabajo la intervención preformativa opera fuera de aquélla, modificando las condiciones dentro de las cuales la autonomía negocial operará. La intervención preformativa busca no dejar en la indefensión al trabajador frente al empleador.

Un claro ejemplo de este tipo de legislación lo encontramos en los mecanismos de autorización para contratar trabajadores flexibles, a plazo o con contrato de formación de trabajo, en Italia, por medio de autorizaciones administrativas o en cláusulas especiales de los contratos colectivos.

Por último debemos mencionar que en el ámbito de las relaciones entre la ley y el contrato colectivo la flexibilidad ha generado cambios. En efecto, tradicionalmente es posible distinguir tres modelos de reparto de competencias entre la ley y el contrato colectivo: Superposición, en que el contrato mejora los mínimos legales. Distribución funcional, donde los contratos complementan o desarrollan bases o principios fijados por la ley.

Como la mayoría de los cambios flexibilizadores se han concretado vía negociación colectiva, debido en gran parte a que el contrato es más adaptable a los cambios, se habla de un cuarto de modelo denominado de “interacción permanente”, basado en el convencimiento de que la negociación colectiva puede acomodar la legislación, de manera dúctil y responsable, a las peculiaridades de cada sector o rama de industria, permitiéndose, inclusive, que los convenios colectivos deroguen en sentido peyorativo lo establecido en la ley.

Las consecuencias jurídicas de la flexibilidad. Dentro del ámbito del derecho del trabajo, la flexibilidad ha irrumpido generando diversas reflexiones de los juristas laborales. Se habla, por una parte, de una vuelta al contrato y de la “desregulación” como la muerte del derecho laboral, toda vez que implica la derogación de la legislación protectora del trabajador.

Al lado de la desregulación está el concepto de reregulación o reformatización con un significado propio de acuerdo a variación de las técnicas normativas, y un sentido más común referido a la noción de reforma legislativa. El alivianamiento normativo que permite una mayor elasticidad del mercado de trabajo no se encuadraría dentro de la filosofía neoliberal, sino que se trataría de una respuesta a la evolución del mercado y de las relaciones laborales.

Se busca integrar al mercado laboral a los trabajadores mediante el cambio de las expectativas de los mismos, ya que algunos de ellos no ansían puestos con jornadas completas o de tiempo indefinido; procurando la

transformación de las distintas calificaciones y de una mayor valoración de la libertad individual en la relación de trabajo.

Las nuevas formas de organizar la producción

Atendiendo a la realidad actual, en las nuevas formas en la presentación de organizar la producción se aprecia un mayor grado de inestabilidad para las empresas, las que se enfrentan con dificultades para prever el futuro y que actúan en el marco de una fuerte competencia en mercados internacionales.

La controversia ha sido variada, y en numerosas oportunidades ha tenido, en los hechos, un impacto negativo sobre el Derecho Laboral. Por la razón de que la empresa contemporánea deja de ser una estructura constituida de empleos para transformarse rápidamente en un campo o ámbito donde el trabajo se cumple o se ejecuta. Es decir, muchas empresas se encuentran hoy muy avanzadas en el camino hacia la desalarización.

En este sentido, la organización productiva pierde buena parte de sus funciones integradoras y se transforma en una "máquina de excluir": dentro de sí misma, la vía hacia la eficacia y la competitividad supone la descalificación de los menos aptos. Bajo este esquema, la empresa recurre a contratos de trabajos "atípicos", temporales o precarios, y prefiere relaciones de servicio formalmente no subordinadas, tan precarias como los anteriores.

Cabe decir, que las nuevas figuras productivas que surgen por el advenimiento de nuevas normas en la producción y en la competencia Coriat⁵⁵, dice que existen dos grandes tipos: La primera, apoyada en el principio de la especialización flexible. Los primeros en hablar de ésta fueron Piore y Sabel.

La especialización flexible requiere innovación permanente y adaptación a los cambios; en el aspecto organizativo, se tiende a la

⁵⁵ Benjamin Coriat, ().

conformación de unidades productivas menores, más especializadas, más fácilmente gerenciables; ello, junto con la descentralización, pretende reducir costos, evitar recursos ociosos y responder rápida y adecuadamente a una demanda cambiante. Señala Sabel⁵⁶ que “el resultado de estos cambios es una doble convergencia”.

La segunda, figura se basa en el principio de flexibilidad dinámica, que por oposición a la flexibilidad estática, tiene que ver con la concepción de líneas de producción capaces de evolucionar rápidamente; con la finalidad de realizar cambios rápidos en la tecnología de producción, que disminuyan los costos y aumenten la productividad.

Sobre este aspecto, Coriat⁵⁵ señala que las mutaciones no sólo se dan en el nivel de las empresas singulares; también están presentes en la organización industrial en su conjunto, donde aparecen "combinaciones complejas, que consisten en relaciones interempresas que tejen formas originales de acuerdo, cooperación, subcontratación o asociación".

En la legislación de la Unión Europea, el Libro blanco sobre Crecimiento competitividad y empleo hace notar en cuanto al mundo de la empresa se refiere el movimiento de descentralización que se observa en las Pequeñas y Medianas Empresas PYMEs, "pues encarnan una flexibilidad, una disponibilidad operativa, una capacidad de interacción que intentan actualmente imitar las unidades que componen las grandes empresas.

Es la hora de la internalización de servicios, la descentralización productiva, la subcontratación, y la denominada tercerización. En general, las diversas formas de exteriorización del empleo (que tienden a la ilusión de emplear trabajadores sin ser empleador) tienen un impacto importante en el derecho laboral.

⁵⁶ Sabel, ().

La expresión "tercerización" puede hacer referencia de acuerdo a la actividad, a la internalización de ciertas tareas que antes eran desarrolladas dentro de una empresa y que ahora son contratadas con "terceros" (ajenos a la empresa); y tomando en cuenta a los sujetos, la introducción de un tercero en una relación jurídica que antes era entre dos personas: en nuestra materia, se trataría de la actuación de un tercero extraño al marco de la relaciones de trabajo que se desarrolla entre empleador y trabajador en una empresa, y que ahora pasa a desempeñar la referida actividad.

En lo que respecta, al lenguaje común suele hablarse de "actividades tercerizadas" (es decir, que pasan a ser cumplidas por un tercero extraño a la empresa); aunque también se utiliza la expresión "trabajadores tercerizados", cuando la actividad es cumplida por ex trabajadores de la empresa.

Son múltiples las expresiones usadas para hacer referencia a las diversas situaciones comprendidas en lo que, en nuestro sistema de relaciones laborales, denominamos tercerización: descentralización productiva, desconcentración empresarial o funcional, subcontratación de trabajo o servicios y subcontratación industrial, "externalización".

El libro del XXV aniversario del Grupo de los Miércoles sobre el tema se titula Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo. Tercerización o descentralización empresarial son fenómenos de carácter económico o social que se pueden manifestar a través de distintas figuras jurídicas. De todas maneras, es preferible utilizar esos términos antes que el de "subcontratación" (que posee un sentido jurídico más preciso).

En efecto, desde el punto de vista económico, se ha señalado que ya no se trata de contratar operaciones que no se relacionan con la especialización productiva de la empresa y que son ajenas a su giro (como limpieza o vigilancia), sino además de "subcontratar" a otras empresas para efectuar operaciones sencillas en la línea de producción y aún operaciones

importantes (con la finalidad de disminuir el número de trabajadores permanentes), colocando etapas del proceso de producción fuera de la empresa.

En la industria del calzado, hubo un proceso de tecnificación selectiva que sin mecanizar las partes del proceso productivo en donde existía disponibilidad de mano de obra femenina, que permitió a ex-pequeños productores independientes, se tornen "asalariados disfrazados".

Por otro lado en el medio rural, se han producido cambios en la forma de organizar el trabajo, que se manifiestan en la descentralización o externalización de ciertas actividades, que antes formaban parte de la empresa, y que actualmente se subcontratan. Hoy el empresario rural encara su producción con una mentalidad organizativa más parecida a la del empresario urbano, y recurre a la "subcontratación" de servicios con otras empresas: fumigación aérea, riego, servicios agronómicos en general, y en actividades como la forestación, el desmonte, la leña, y las tradicionales cuadrillas de esquila.

Igualmente, en sectores tradicionales, como el sector textil lanero, la reestructura industrial ha operado en el sentido de una creciente descentralización productiva, "ya sea por el aumento de relaciones laborales de tipo informal, o por mecanismos de subcontratación entre empresas con el desgajamiento de procesos productivos". En este sector, según Prat y Lovesio⁵⁷ "las empresas de reciente creación adoptaron una mayor especialización, mientras la transformación fue lenta en empresas que cubrieron anteriormente un gran número de procesos: las más antiguas evolucionan hacia el abandono".

⁵⁷ Prat y Lovesio, ().

Bases Legales

El incremento incesante en América Latina del desempleo, de la pobreza, del trabajo informal, la seguridad social insuficiente o inexistente en algunos casos, se ha traducido en la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales, con el fin de desregularizarla y procurar la disminución de los costos empresariales y la obtención de grandes ganancias para los patronos.

En el país los estudiosos pertenecientes a diversas corrientes del Derecho del Trabajo, consideran pertinente disminuir la rigidez de nuestras normas laborales y sociales para tratar así de captar capitales extranjeros que creen nuevas empresas y que produzcan nuevas formas de trabajo donde se les permita a los inversionistas recuperar rápidamente sus inversiones generando la mayor cantidad de plazas de trabajo posible.

Por otro lado el ordenamiento jurídico Nacional, partiendo por el estudio de la Constitución de la República Bolivariana y pasando por las leyes y reglamentos competentes en materia laboral, enmarcan en su articulado determinadas directrices que recogen principios de flexibilidad laboral, que tienden a solventar las necesidades del sector de los trabajadores del país.

La Constitución Nacional, fue ideada con el propósito de lograr el bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social, tal y como se desprende del estudio de su preámbulo.

Actualmente el Estado a través de su compendio de normas busca incrementar la calidad de vida de sus pobladores en contraposición de la pobreza extrema y desnutrición, que azotan a los países de la América Latina y de la cual no escapa la República Bolivariana de Venezuela. Por ello, la manera más eficaz de atacar la pobreza, es el impulso del trabajo y la adaptación del mismo a las realidades económicas y sociales imperantes, permitiendo una relación laboral más flexible.

En tal sentido, el Estado en aras de impulsar el trabajo asume la obligación de hacerlo a través de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela⁵⁸, en su artículo 87 que establece;

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Como se puede evidenciar no solo el Estado asume sus obligaciones, los patronos deben asegurar las condiciones mínimas de seguridad e higiene de los trabajadores bajo su dependencia supervisado por la ley y por los organismos del estado, es decir Estado y particulares comprometidos en el resguardo e impulso de la relación de trabajo.

Por otro lado la Carta Magna recoge en su seno una serie de principios de obligatorio cumplimiento para asegurar el cumplimiento por parte del Estado de sus obligaciones protectoras en materia laboral y que se enuncian en el artículo 89, de la siguiente manera:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

⁵⁸ *Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1999).*

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Como se puede observar de la redacción del artículo, se encuentra enumerado en primer lugar el principio de Intangibilidad, progresividad y primacía de la realidad que establece que ninguna norma podrá alterar los derechos y beneficios de los trabajadores. En segundo lugar está el principio el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, evitando así la explotación y el abuso de la clase trabajadora. En tercer lugar se observa el principio de interpretación favorable para el trabajador de las normas, cuando exista duda manifiesta o cuando en presencia de diversas normas aplicables al mismo caso no se tenga la seguridad de cual aplicar.

Por otro lado, la Constitución en la redacción del artículo estipula en cuarto lugar el principio de la nulidad absoluta, en cuanto a sus efectos y de la propia existencia de todo acto contrario a las disposiciones laborales establecidas en esta Constitución. El principio de la no discriminación en materia laboral encontrado en quinto lugar protege al trabajador y su acceso

al trabajo sin importar su sexo, religión, condición social entre otros criterios que pudieran ser usado por los patrono. Y en sexto lugar el principio de protección a los niños y adolescentes contra toda explotación de carácter económica o social.

Es evidente que para que el Estado cumpla con sus obligaciones en materia laboral, se apoyará en los diversos órganos administrativos con competencia en materia laboral, como sería el caso de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales, los órganos administrativos del trabajo como el caso de las inspectorías y procuradurías del trabajo y la responsabilidad que recae sobre los entes sindicales en la protección de los derechos de los trabajadores.

A demás En la Constitución del año 1999, se estableció, como uno de los derechos sociales y de las familias, el derecho a prestaciones sociales que reconozcan la antigüedad. Igualmente, en la cuarta disposición transitoria de la misma Constitución se establece como obligación de la Asamblea Nacional la de reformar la Ley Orgánica del Trabajo 29, restituyendo el cálculo de las prestaciones sociales basadas en el último salario devengado.

De lo anterior, se puede observar que la ley laboral venezolana también ha impulsado la flexibilidad en materia laboral, como se evidencia en la reforma de la Ley de Trabajo de 1997, en donde se modifico el régimen de las prestaciones de antigüedad y el método de cálculo de la compensación por despido.

Anteriormente las prestaciones de antigüedad y compensación por despido se calculaban utilizando el último salario percibido y es a partir de la reforma de 1997 donde el patrono asume la obligación de abonar mensualmente los montos por concepto de prestaciones bien en una cuenta de fideicomiso o en una cuenta contable separada, donde una de las

particularidades de estas cuentas, es que las mismas generan por el transcurso del tiempo un saldo favorable por concepto de intereses, que le son dados periódicamente al trabajador.

Los elementos flexibilizadores emanados de las relaciones laborales entre las empresas públicas y privadas y las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T), que tienen como función la de contratar trabajadores para proporcionarlos a otra empresa donde habrán de desempeñarse temporalmente. El motivo para las empresas en contratar los servicios de una E.T.T es la de liberarse de los pasivos laborales que estos trabajadores pudieran generar y reducir sus costos por trabajador.

Este tipo de empresas aparecen reguladas por primera vez en Venezuela en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999. Se trata de regular el carácter temporal de los servicios prestados por los trabajadores provistos por las ETT, donde se solapaban en muchos casos labores rutinarias y por tiempo indeterminado de los trabajadores. Es por esta razón, que el gobierno nacional decidiera derogar la normativa que les permitiera a las E.T.T funcionar legalmente reemplazando su figura a la mucha más estricta de intermediario.

En el artículo 54 de la Ley Orgánica de Trabajo⁵⁹, se considera como intermediario a "...la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores". Bajo esta figura la empresa contratante de la E.T.T sería solidaria con ésta en caso de incumplimiento de la legislación laboral y los trabajadores de las E.T.T deberían tener los mismos beneficios y condiciones de trabajo que los trabajadores contratados directamente por los empleadores.

Se hace evidente que la legislación positiva patria recoge principios de flexibilidad laboral que no pueden sino evolucionar, enmarcándose en un estado ideal de carácter protectorio de las relaciones de trabajo. La

⁵⁹ *Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 19 de junio de 1997*

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 y su reglamento de 1999, tienden a perder rigidez y encaminarse en la nuevas corrientes flexibilizadoras mundiales, en concordancia con las realidades económicas, políticas, sociales y laborales imperantes en la historia contemporánea.

Las normas deberán en adelante buscar el incremento de la producción de las empresas en aras de generar las suficientes fuentes de empleo que contrarresten la pobreza extrema propio de nuestros países latinoamericanos.

Definición de términos básicos

Contrato de Trabajo: Relación jurídica en la que un trabajador voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la dirección del empresario.

Contratación Externa Subcontratación del trabajo a una empresa externa que está especializada y hace esa tarea más eficientemente.

Desempleo: Inactividad forzosa por parte del trabajador a causa de la falta de trabajo en el mercado laboral.

Desregulación laboral: Es un concepto más bien de tipo legal, es una forma extrema de flexibilidad laboral. Consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones laborales se rijan por el libre mercado.

Estructura Organizativa: La relación, formal o informal, entre las personas y la organización a la que pertenecen.

Flexibilidad Laboral: Es la que propone nuevas leyes para regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del trabajo, sino, que pretende modificar las leyes, los derechos y necesidades de la producción y el mercado, en perjuicio de los intereses de las protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son los trabajadores y las trabajadoras.

Jurisprudencia: Es el conocimiento de las cosas divinas y humanas, es el conocimiento sistemático de lo que es justo e injusto.

Legislación: Conjunto de leyes positivas que regulan la vida jurídica en sus diversas manifestaciones y por las cuales se gobierna un Estado.

Lean –Producción: Modelo de Producción que utiliza un conjunto de principios, conceptos y técnicas que permiten crear un eficiente sistema a fin de reducir el tiempo entre la colocación del pedido y la entrega del producto o servicio, a través de la eliminación del desperdicio, permitiendo el flujo continuo del producto o servicio.

Parasubordinación: Es como una parte residual de la flexibilización laboral, lo cual implicaría un modelo que presenta múltiples relaciones jurídicas que se vinieron gestando a partir de los nuevos modos de producción y de la demanda de mano obra destinada a prestar especialmente servicios que antes eran asumidos por la empresa.

Polivalencia: O multihabilidad, hace referencia a la flexibilidad entre un puesto y otro y la flexibilidad dentro de las tareas que incluye el puesto. Esta última es la que permite un mayor aseguramiento de la calidad, de modo que se aplica preferentemente.

Requerimientos del Puesto de Trabajo: Características y condiciones imprescindibles que el individuo posea para desempeñar adecuadamente dicho puesto; tales como: conocimientos técnicos, habilidades, actitudes, etc.

Relación de Trabajo: Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que pueden existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.

Subordinación: Según la academia, quiere decir sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que dicese subordinada de la persona sujeta a otra o dependiente de ella. Esta subordinación tiene importancia en Derecho Público, por lo que se refiere a la dependencia jerárquica de los empleados de menor jerarquía a los de mayor jerarquía, tanto en el orden civil como en el judicial, en el eclesiástico y en el militar. Dentro del orden privado, su principal importancia se encuentra en el Derecho del Trabajo, ya que la subordinación, o dependencia del empleado con respecto al empleador, constituye una de las características del contrato y de la relación de trabajo.

Trabajo Subordinado: El prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal. El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

Trabajo Autónomo: Trabajo realizado por cuenta propia. El empresario individual es la persona física o jurídica que profesionalmente y en nombre propio, ejerce la actividad de organizar los elementos precisos para la producción de bienes o servicios para el mercado. Organiza los medios de producción para obtener unos resultados, tomando decisiones y asumiendo el riesgo inherente a la evolución de la actividad.

Procesamiento de la Información

Uno de los aspectos más relevantes de esta investigación la constituye el análisis e interpretación de la información que se realizó tomando en cuenta las preguntas de investigación, elementos fundamentales para el logro de los objetivos; al respecto, Ávila⁶⁰ considera el uso de distintas técnicas que pueden utilizarse con el fin de interpretar los datos obtenidos; en esta investigación se consideraron las técnicas de análisis de contenido: "...tendientes a captar el orden lógico-ideológico de los conceptos emitidos en un escrito." Estas técnicas ofrecen la posibilidad de emitir un argumento valorativo tanto de la calidad de la obra como del aspecto o estructura formal de la misma.

En consecuencia, para analizar la normativa jurídica en las características de la relación de trabajo flexible que responde a los cambios que presentan en la realidad venezolana del cual se consideraron como técnicas los métodos deductivo y de análisis. Al respecto, Alfonso⁶¹, señala sobre el método Deductivo.

⁶⁰ Ávila, Marcia. (2008:87)

⁶¹ Alfonso, Irwin. (2007:152)

La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Este método, parte de lo general a lo particular; es decir se analizó en primer lugar criterios doctrinales que establecen la aplicación de normas del derecho laboral con carácter flexible a las relaciones laborales y por otra parte el aporte jurisprudencial.

En cuanto al método de análisis utilizado, Hernández y Otros⁶², afirman que el análisis de contenido es "... una técnica de investigación para hacer referencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto." En este sentido, se realizó una lectura evaluativa y un resumen lógico del contenido que define por categorías análisis progresivo, las características más resaltantes de las relaciones laborales flexibles y de esta forma establecer las conclusiones y recomendaciones pertinentes de acuerdo a la normativa jurídica venezolana, en la que se encuentra enmarcado el tema de estudio.

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información obtenida se realizó a través de técnicas para el procesamiento de datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación que permitieron el análisis de la normativa jurídica venezolana, para conocer cuál es el comportamiento actual en la República Bolivariana de Venezuela de las características de la relación laboral flexible.

⁶² Hernández, Fernández y Baptista. (2005:52)

Aspectos teóricos de las características de una Relación Laboral flexible

Al respecto, se pudo constatar en respuesta al primer objetivo específico que preciso establecer aspectos teóricos que envuelven las características de una relación laboral bajo las tendencias flexibilizadoras los siguientes planteamientos.

Las nuevas tendencias de producción requieren ajustar la dinámica de las relaciones laborales a una nueva estructura sobre la base de nuevos presupuestos, una visión del concepto de dependencia, del concepto de trabajador y de la protección que reclama, un replanteo de la presencia e intensidad de las tutelas no en orden a criterios uniformes sino éticos, reformulados no exclusivamente a través de la legislación sino mediante la regulación cerrada y vinculante simbolizada no ya en la rigidez de la norma legal sino en la norma colectiva, situación que compromete el principio protectorio, la dependencia y la estabilidad en el empleo.

Sobre este punto, la flexibilidad laboral propone nuevas leyes para regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del trabajo, sino, que pretende modificar las leyes, los derechos y necesidades de la producción y el mercado, en perjuicio de los intereses de las protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son los trabajadores y las trabajadoras.

Por otra parte, la desregulación laboral es un concepto más bien de tipo legal, es una forma extrema de flexibilidad laboral. Consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones laborales se rijan por el libre mercado. Sin embargo, esto no es lo que ha predominado en América Latina, el proceso de flexibilidad llevado a cabo en la mayoría de los países latinoamericanos ha sido de modificación y adaptación de las leyes laborales, es decir no han sido eliminadas. Por tal

razón, se debe revisar cuales son exactamente las características de una relación laboral flexible.

En el ámbito de las relaciones laborales flexibles venezolanas, la empresa pública o privada empieza utilizando la denominada subcontratación laboral. Esta se observa principalmente bajo tres modalidades: las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las contratistas y las cooperativas de trabajo asociado. Todo ello en beneficio de los empleadores y buscando liberarse de los pasivos laborales que las relaciones de trabajo pudieran generar. Esto se considero una práctica maliciosa que fue regulada por Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo⁶³, dictado en enero de 1999 y que equipara a esas ETT con intermediarios para que no evadan sus responsabilidades.

Estas tres nuevas figuras procuran el suministro de trabajadores a las empresas en forma temporal y evitando las responsabilidades propias de una relación de subordinación directa entre el patrono y sus trabajadores.

La jurisprudencia Nacional influye en la evolución de la flexibilidad laboral, impulsando reformas del ordenamiento jurídico positivo patrio como lo manifiesta de Castañeda⁶⁴ y como se observó mediante la sentencia dictada en abril de 1983, en el juicio Bozo Finol-Elga de Venezuela, por prestaciones sociales, y en el cual la Corte Suprema de Justicia (actual Tribunal Supremo de Justicia), estableció que;

... dichas prestaciones ingresaban anualmente en el patrimonio del trabajador, pero que su entrega no se efectuaba anualmente, sino al concluir la relación laboral, para evitar que el trabajador las dilapidara o malgastara. Esta interpretación constituyó una manifestación evidente de flexibilidad, al contradecir la costumbre imperante hasta ese momento, en el sentido de que las prestaciones se calculaban retroactivamente, es decir, sobre el último sueldo o salario devengado por el trabajador. Esta

⁶³ *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, (1999).*

⁶⁴ *de Castañeda,*

sentencia, fuertemente criticada por el sector trabajador, instó a una reforma legal que se convirtió en una de las conquistas laborales más importantes para la clase trabajadora venezolana, el llamado recálculo o retroactividad de las prestaciones sociales., eliminado posteriormente en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997.

Es evidente que el máximo tribunal buscó flexibilizar los criterios tradicionales buscando proteger los intereses pecuniarios del trabajador, decisión que generó gran revuelo en el sector trabajador para la época y que propició la reforma del ordenamiento jurídico venezolano de la época en aras de concretar principios de flexibilidad que beneficiara las relaciones laborales.

Por lo anterior se puede concluir, que en la República Bolivariana de Venezuela todo el conjunto de características que estructuran una relación laboral flexible, se vienen observando desde mediados de los años 90, motivado en gran parte a las recesiones y fluctuaciones económicas mundiales que han conllevado al replanteamiento de las políticas económicas, sociales y laborales del país, en busca de un eficiente sistema de protección de la clase trabajadora sobre la base de leyes y reglamentos capaces de dar respuesta a las necesidades de la misma, pero que no incidan negativamente en el desarrollo del aparato productivo Nacional considerado como la fuente generadora de empleo por excelencia en todas sus modalidades.

Es evidente que con el transcurso del tiempo y con la evolución e implementación de las nuevas tendencias que sobre relaciones laborales se conocen en la actualidad el país no vive una realidad paralela o aislada de los demás países Latinoamericanos, donde se hace necesario incursionar en nuevas formas de empleo con marcados matices de flexibilización, que no desvinculen en ningún momento los niveles de producción con el impulso de la creatividad y disposición del trabajador, organizaciones de trabajo

horizontales, capacitación continuo del personal y su intervención en la toma de decisiones.

Modalidades y tipos de flexibilidad laboral, que existen en Venezuela países de Europa y Latinoamérica.

De acuerdo al segundo objetivo específico, sobre Identificar las modalidades y tipos de flexibilidad laboral, que existen en Venezuela en países de Europa y Latinoamérica. Se pudo constatar que:

Respecto de la flexibilidad del tiempo de trabajo, menciona la reducción de las restricciones que regían el trabajo de dedicación parcial en Italia, el aligeramiento de las normas aplicables al número máximo de horas de trabajo diarias y semanales, a la facultad que se reconoce a los empleadores de organizar más flexiblemente el tiempo de trabajo a lo largo de un año, como en España, o de individualizar los horarios, como en Francia, y la abolición de las restricciones en materia de trabajo nocturno y de períodos de descanso obligatorios para los trabajadores. En este contexto, Treu citado por Gamoral³³.

América Latina, en un contexto y con efectos muy diferentes a los de Europa, ha emprendido a partir de la década de los años ochentas, un proceso en cadena de reforma de las leyes laborales, a fin de adaptar sus normas, a la avasallante ola flexibilizadoras, bajo los argumentos de favorecer el empleo, la inversión y la competitividad internacional de las empresas. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, México y Paraguay, son algunos de los países cuyas legislaciones han dado cabida obligada a normas flexibilizadoras.

Pero es notable, que en el derecho positivo laboral venezolano se combina normas rígidas con normas flexibles, algunas tradicionales y otras

nuevas, que a manera de ejemplo, se mencionan resumidamente, según Hernández⁶⁵, de la siguiente manera:

Se puede observar la atenuación del principio clásico de la irrenunciabilidad, con la inclusión de la transacción o conciliación bajo ciertas condiciones en la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 3, Parágrafo Único y que mantienen una serie de normas alternativas a la duración máxima de la jornada de trabajo, que permiten adecuarla a una serie de situaciones excepcionales, así como también a la particularidad del servicio prestado estipulados en los artículos 189,195, 200, 203, 207, 306, 308, 325, 362, 363 ejusdem).

También se incluye dentro de la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T) se introduce por primera vez el salario hora, a fin de poder calcular el salario de la jornada a tiempo parcial en el artículo 140 L.O.T. Se flexibiliza lo relativo a las vacaciones colectivas, al extender dicho beneficio a todos los trabajadores, hayan o no cumplido el tiempo exigido legalmente para su disfrute; permiten al trabajador, luego de cumplido el disfrute del lapso vacacional obligatorio, laborar los días adicionales a cambio de una remuneración correspondiente al salario respectivo según el artículo 219 de la L.O.T.

Se flexibilizan algunas disposiciones relativas a la convención colectiva, al permitir la modificación de las condiciones de trabajo vigentes, siempre que las nuevas condiciones en su conjunto sean más favorables, aún cuando se trate de normas de distinta naturaleza como lo establecido en el artículo 512 de la L.O.T; igualmente, introduce la posibilidad de que el patrono proponga a los trabajadores modificaciones a las condiciones de trabajo ya convenidas cuando las circunstancias económicas lo exijan, previo el cumplimiento de una serie de requisitos especificados en el artículo 525 de la L.O.T.

⁶⁵ . Hernández, (1992).

En algunos casos, la acción legislativa del Estado tiene su origen en acuerdos negociados entre sindicatos, Estado y empresarios, como ocurrió en la República Bolivariana de Venezuela con la reforma del 19 de junio de 1997 de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue posible gracias a un tipo de negociación denominado "Acuerdo Tripartito", elaborado en el seno de un organismo reeditado, la Comisión Tripartita, conformada por el Ministerio del Trabajo, en representación del Gobierno, Fedecámaras, asociación cúpula de la clase empresarial y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), hasta ahora la organización que agrupa el mayor número de trabajadores.

Dicha reforma, que paradójicamente combinó normas "rigidizantes" como la ampliación del concepto de salario con flexibilizadoras, tuvo como objetivo fundamental la modificación del sistema de recálculo o "retroactividad" del régimen de prestaciones sociales, y el abaratamiento del despido injustificado, mediante la reducción del importe de las indemnizaciones por dicho concepto, así como la modificación del sistema de Seguridad Social, lo que ha constituido por sus alcances una de las manifestaciones más significativas de flexibilización de la legislación laboral.

En consecuencia, los Tipos de flexibilización que están vigentes en la actualidad en nuestro país tienden a ser los siguientes. La flexibilización funcional interna, donde aparece una polivalencia del trabajador y la desaparición de las demarcaciones entre empleados y obreros, entre el personal de ejecución y de supervisión, y entre la producción y el mantenimiento. Bajo los esquemas del toyotismo, esta movilidad interna de acuerdo con las nuevas tecnologías de producción, dejando por fuera a los obreros, sin tomar en cuenta que son los que forman parte de la cadena final de producción.

Adaptabilidad jurídica de la relación de trabajo a los cambios en procesos de producción

El tercer objetivo específico que se propuso para determinar desde la normativa jurídica venezolana, Examinar la adaptabilidad jurídica de la relación de trabajo flexible a los nuevos procesos de producción.

Entre los fenómenos jurídicos presentes en las tendencias flexibilizadoras de producción se encuentran: La desregulación o la derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, en que no se plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación y la desconcentración o devolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva. Las dos primeras tienen relación con el derecho individual del trabajo y la última se refiere a las relaciones entre ley y contrato colectivo y otras formas de participación de las partes sociales en el proceso formativo.

La reregulación generada con las políticas de flexibilidad modifica la interrelación de las fuentes del derecho del trabajo, cambiando la regulación directa de la relación de trabajo por una indirecta que, es preformativa de la actividad comercial futura, con diversas premisas: jurídicas (autorización); económicas (incentivos), y organizativas (cumplimiento de programas para eliminar las discriminaciones por razones de sexo, raza entre otros).

Con la reregulación se habla del surgimiento de una legislación procedimental o reflexiva en la que no se limita la autonomía individual de las partes de la relación de trabajo, porque la norma predispone el terreno sobre el que operará la autonomía comercial, creando vías procedimentales y facilitando los incentivos y compensaciones.

En este orden de ideas, se evidencia en este tipo de legislación mecanismos de autorización para contratar trabajadores flexibles, a plazo o

con contrato de formación de trabajo, estipulados en cláusulas especiales de los contratos colectivos.

En el ámbito de las relaciones entre la ley y el contrato colectivo la flexibilidad ha generado cambios. En efecto, tradicionalmente es posible distinguir tres modelos de reparto de competencias entre la ley y el contrato colectivo: Superposición, en que el contrato mejora los mínimos legales. Distribución funcional, donde los contratos complementan o desarrollan bases o principios fijados por la ley.

Atendiendo a la realidad actual, en las nuevas formas de organizar la producción se aprecia un mayor grado de inestabilidad para las empresas. Por la razón de que la empresa contemporánea deja de ser una estructura constituida de empleos para transformarse rápidamente en un campo o ámbito donde el trabajo se cumple o se ejecuta. En este sentido, la organización productiva pierde buena parte de sus funciones integradoras y se transforma en una "máquina de excluir. Bajo este esquema, la empresa recurre a contratos de trabajos "atípicos", temporales o precarios, y prefiere relaciones de servicio formalmente no subordinadas, tan precarias como los anteriores.

Cabe destacar, que las nuevas figuras productivas que surgen por el advenimiento de nuevas normas en la producción y en la competencia. La primera, apoyada en el principio de la especialización flexible. Requiere innovación permanente y adaptación a los cambios; en el aspecto organizativo, se tiende a la conformación de unidades productivas menores, más especializadas, más fácilmente gerenciabiles. Ello, junto con la descentralización, pretende reducir costos, evitar recursos ociosos y responder rápida y adecuadamente a una demanda cambiante.

La segunda, figura se basa en el principio de flexibilidad dinámica, que por oposición a la flexibilidad estática, tiene que ver con la concepción de líneas de producción capaces de evolucionar rápidamente; con la finalidad

de realizar cambios rápidos en la tecnología de producción, que disminuyan los costos y aumenten la productividad.

En general, las diversas formas de exteriorización del empleo (que tienden a la ilusión de emplear trabajadores sin ser empleador) tienen un impacto importante en el derecho laboral.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A lo largo de esta investigación se ha evidenciado que el Derecho surge para satisfacer la necesidad del hombre de vivir en sociedad, en consecuencia el Derecho laboral, es entonces un medio que busca unos fines últimos como son la justicia, la seguridad y la equidad, cuando de relaciones laborales se trata, bien sea desde el punto de vista de la flexibilidad o de cualquier modelo de producción existente. Por tal razón se presentan las conclusiones y recomendaciones, derivadas del desarrollo y procesamiento de la información de los objetivos del presente trabajo para realizar el análisis, por consiguiente:

En relación al objetivo 1, Para las características de la relación laboral bajo las tendencias flexibilizadoras y desde la perspectiva de fenómenos jurídicos. No obstante la naturaleza de los cambios, del decenio de la flexibilidad son necesarias regulaciones distintas de las vigentes, para poder lograr un sistema más flexible el cual es posible conseguirlo no solo a través de una simple desregulación, al contrario, quizás sólo se logra por medio de una re-regulación del marco institucional del mercado de trabajo.

Se necesita un derecho laboral re regulado más que desregulado, es decir, la expansión de la autonomía individual es complementaria a otras regulaciones que, siendo descentralizadas y flexibles, son heterónomas y controlan dicha autonomía, como es el caso de las autorizaciones administrativas y de las cláusulas de los contratos colectivos.

La reregulación generada con las políticas de flexibilidad se puede decir que modifica la interrelación de las fuentes del derecho del trabajo, cambiando la regulación directa de la relación de trabajo por una indirecta que, en vez de excluir o sustituir la autonomía negocial individual es

preformativa de la actividad comercial futura, con diversas premisas: jurídicas (autorización); económicas (incentivos), y organizativas (cumplimiento de programas para eliminar las discriminaciones por razones de sexo).

El regreso a una concepción contractualista, regido por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, más aparente que real, dejaría a los trabajadores en desventaja. La preservación de la teoría de la relación de trabajo propiciaría, considerando las actividades condiciones económicas y sociales, la prevalencia de uno de los principios fundamentales más importantes del Derecho del Trabajo: el equilibrio, la armonía y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

En otro orden de ideas, y tomando como fundamento la relación laboral flexible se puede apreciar que La flexibilidad laboral es un proceso impulsado por Los empresarios para liberar todas aquellas amarras que impidan el libre mercado y el desarrollo del capital. Todo ello expresado en las características propias de las labores a desarrollar, lo cual viene a determinar como debe ser el comportamiento sociológico, emocional, cultural de las partes involucradas en el compromiso individual en la ejecución del trabajo para lograr el bienestar de ambos.

La flexibilidad laboral propone nuevas leyes para Regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del Trabajo. En otras palabras, lo que pretende es modificar las leyes, los derechos y Necesidades de la producción y el mercado, en perjuicio de los intereses de los Protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son las Trabajadores y las trabajadoras.

En consecuencia, el objetivo 2, entre las modalidades y tipos de flexibilidad laboral, que existen en la actualidad en nuestro país. Se encuentran las siguientes: La flexibilización funcional interna, donde aparece una polivalencia del trabajador y la desaparición de las demarcaciones entre empleados y obreros, entre el personal de ejecución y de supervisión, y entre

la producción y el mantenimiento. Bajo los esquemas del toyotismo, esta movilidad interna de acuerdo con las nuevas tecnologías de producción, dejando fuera a los obreros, sin tomar en cuenta que son los que forman parte de la cadena final de producción.

Por otro lado, la flexibilización externa representada en empresas reactivas las cuales enfrentan las nuevas situaciones con una visión de corto plazo y defensiva, se recurre a esto a través del despido de la mano de obra como una estrategia cómoda y reaccionaria, con este despido masivo de la mano de obra y la contratación inestable, en muchos casos temporal, es en todos los casos desigual, creando diferentes tipos de trabajadores en situaciones generalmente precarias. Entre las que se encuentran las Misiones en condiciones de flexibilización laboral y de precariedad, respecto a los trabajadores de las instituciones de la administración pública tradicional.

En cuanto al objetivo 3. En una relación laboral la adaptabilidad jurídica a los cambios en planes y procesos de producción en Venezuela. Debe ser dirigida hacia la legislación procedimental o reflexiva en la cual en vez de ser limitada la autonomía individual de la partes de la relación de trabajo, la norma predispone el terreno sobre el que operará la autonomía negocial, creando vías procedimentales y facilitando los incentivos y compensaciones.

Por otro lado, se puede apreciar en el contexto expuesto que en América Latina son más relevantes para la reestructuración productiva las nuevas formas de organización del trabajo que las nuevas tecnologías y que los procesos de adaptación locales lo que implican mezclas entre taylorismo y toyotismo como formas dominantes en lo nuevo.

El regreso a una concepción contractualista, regido por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, más aparente que real, dejaría a los trabajadores en desventaja. La preservación de la teoría de la relación de trabajo propiciaría, considerando las actividades, condiciones económicas y sociales hacia la prevalencia de uno de los principios fundamentales más

importantes del Derecho del Trabajo: el equilibrio, la armonía y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

En otro sentido, y tomando como fundamento la relación laboral flexible se puede apreciar que La flexibilidad laboral es un proceso impulsado por Los empresarios para liberar todas aquellas amarras que impidan el libre mercado Y el desarrollo del capital.

La flexibilidad laboral propone nuevas leyes para Regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del Trabajo. En otras palabras, lo que pretende es modificar las leyes, los derechos y necesidades de la producción y el mercado, en perjuicio de los intereses de las Protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son las Trabajadores y las trabajadoras.

En resumen la flexibilidad laboral será entendida como la capacidad de la empresa para adaptar la relación laboral a los cambios internos y externos de la organización.

Recomendaciones

En general, la flexibilidad laboral es un resultado del dinamismo económico y social en el mundo, que debe ser estudiado en el conjunto de los elementos que lo producen y en el marco de las consecuencias al que conlleva y así el Estado poder adoptar las políticas más idóneas tendentes a incluir en su conjunto normativo toda una serie de preceptos que estimulen las relaciones de trabajo y la protección a los trabajadores y empleadores.

El mercado corte social que contiene la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela permite que se pueda profundizar en la creación de leyes y reglamentos que incidan positivamente en temas tan relevantes para la construcción de una concepción de flexibilidad laboral regulada y protegida que responda no tan sólo a necesidades económicas sino también

a los intereses de hombres y mujeres y que permita replantar las relaciones de especie en el ámbito productivo (producción de bienes y servicios) y reproductivo (reproducción de la fuerza de trabajo).

Sobre la base de los tres fenómenos jurídicos: La desregulación, o derogación de la legislación protectora del trabajador. La reregulación o reformalización, en que no se plantea eliminar la norma sino modificar el método de normación y la desconcentración o devolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva, es que el legislador venezolano deberá centrar su atención para determinar por medio del cual de ellos se enrumbaría la adecuación de todo el aparato jurídico del Estado que materializarían el incremento de la producción y la generación de fuentes de trabajo bajo el matiz de las relaciones flexibles.

Se hace evidente que el incremento de la producción del sector empresarial e industrial, requerirá de la adopción por parte del Estado de políticas que creen un ambiente propicio y atractivo para capitales extranjeros que inviertan sin temor en el país y generen puestos de trabajo de diferentes modalidades impulsando relaciones flexibles de trabajo, pero con la certeza que esos capitales invertidos por empresarios extranjeros serán recuperados rápidamente y bajo un ambiente de seguridad jurídica.

Esta investigación debe ser tomada como una guía práctica y orientadora para desterrar mitos acerca de la flexibilidad laboral y su evidente presencia en el país y demás países latinoamericanos, por lo que se debe profundizar en el estudio de ella para poder adecuar nuestras políticas de producción y empleo sobre criterios reales y menos rígidos que permitan a través del aumento de la producción y el incremento de fuentes de empleo atacar la pobreza extrema que aun se vive en los países del sur de América.

Todo lo anterior conlleva a la creación de foros y talleres de divulgación y de capacitación para trabajadores y empleadores, motivado a que hasta las propias estructuras tradicionales de trabajo y producción

cambiarían por la presencia de elementos flexibles que caracterizan la nueva relación de trabajo, como son la polivalencia, la rotación, el trabajo en equipo, entrenamiento y recalificación, prácticas que suelen acompañar la reestructuración productiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALFONSO, I. (2004). Técnicas de Investigación Bibliográfica. 7ma. edición. Caracas: Contexto.
- ARRAU F. (2005), La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso Chileno”, depesex/bcn/serie estudios año xv, tegra.lasalle.edu.co/dspace/bitstream
- ÁVILA, M. Etapas de la Investigación Documental. Caracas. Venezuela: Consultores Asociados. B.L. 2008.
- BALESTRINI, M. (2002). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas – Venezuela. B.L. Consultores Asociados.
- BRONSTEIN A. (1998), “Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina”, OIT, San José - Costa Rica, Edición electrónica: <http://www.oit.or.cr/oit/papers/pasado.shtml>
- CASAS, María, (1999). Transformaciones del Derecho del Trabajo: Nuevas Formas de Empleo y Concertación Social. 1 edición. Editorial Tirant Lo Blanch
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- DE LA GARZA, E. (2000) La Flexibilidad del Trabajo en América Latina, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México.
- DAUGAREILH, I. (1992). Flexibilidad o Marginalidad. Forma de trabajo en Italia, Roma, Ediesse.
- ESPINO, A. (1999): “Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una Perspectiva sindical desde el MERCOSUR, versión preliminar, Montevideo, Uruguay.
- FERRER, A. (2004). El Análisis Jurídico.
- GAMONAL, S (2005). La Flexibilidad Laboral. Universidad Adolfo Ibáñez. Ed. electrónica: <http://www.unicz.it/lavoro>.

GAMONAL, S. (2005). La flexibilidad laboral: Apuntes críticos. Ed. electrónica:
<http://www.unicz.it/lavoro>.

HERNÁNDEZ, Oscar (1992) Flexibilización y Rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo ponencia en XVII Jornadas 'TM. Domínguez Escovar. Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. Barquisimeto.

HERNÁNDEZ, A. (1992). La flexibilidad del derecho del trabajo, en La flexibilización del trabajo un estudio internacional, Barquisimeto, Venezuela.

HERNÁNDEZ, R. Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la Investigación. (2ª. Ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2005

HOCHMAN, H. Y MONTERO, M. (1998: 17), Técnicas de Investigación Documental. Sexta edición. Ed. trillas Mexico.

Investigación Bibliográfica. (On-line). Disponible en [www. geocities.com](http://www.geocities.com)

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 19 de junio de 1997, núm. 5.152.

LUCENA, Héctor (1996): La Reestructuración y las Relaciones de Trabajo en Venezuela. Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva. Editor. Valencia.

Manual para la elaboración de Tesis Doctorales, Trabajos de Grado y Trabajos Especiales. Universidad Católica del Táchira. (2009). 18

Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador 11(2006:342),

Méndez C. (2003). Metodología. Guía para la elaboración de diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Bogotá. McGraw-Hill.

MIZALA A. y ROMAGUERA P. (2001), "La legislación laboral y el mercado de trabajo 1975 - 2000", Chile.

Montemayor, García y Garza (2002) Investigación jurídica informativa

Referencias o citas para documentos electrónicos”, Biblioteca Jurídica Virtual, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, <http://www.bibliojuridica.org/gen/cita.htm> ([Consulta 2010, Enero 12]

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 25 de enero de 1999, N°. 5.292 Extraordinario.

SABINO, Carlos A. (2002). El Proceso de Investigación. Argentina (1996). Ed. Lumen Humanista.

SALVIA A. (2001), Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado Argentina 1990-2000”, Programa cambio estructural y desigualdad social, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Argentina.

TAMAYO Y TAMAYO (2003:32), el proceso de la investigación científica. 3ª ed. México. Ed. Limusa s.a.

VALDEZ, Fernando (2003). Descentralización Productiva y Desorganización del derecho del Trabajo. Instituto Compútense de Estudios Internacionales.

WALWEI, U. (1996). Flexibilización y regulación del mercado de trabajo y opciones.

WITKER, J. (2004). Técnicas de investigación jurídica, México, UNAM-McGraw Hill, 1996.

Revistas y Trabajos de Grado.

ANTÚNEZ, R (2001). **Adiós al trabajo**, metamorfosis y centralidad del mundo del trabajo. Cortez Editora, Sao Paulo.

ÁLVAREZ del Cuvillo.21 (2007). Vicisitudes y extinción de la relación de trabajo en las pequeñas empresas. Universidad de Cádiz.

BLANCH, (2003).

BRIDGES, W. (1994): "El fin del empleo" en Revista Summit, Blackstone C.A. Año 1, N° 10. Caracas.

GAVIRIA A. (2004), “Ley 789 de 2002. Documentos CEDE No. 45, CEDE, Universidad de los Andes.

GUEVARA D. (2003), Globalización y Mercado del Trabajo en Colombia, algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral”, Reflexión Política, Año 5 No. Colombia.

IBARRA M. (2006), “Los procesos de flexibilidad laboral en América Latina”, Revista Comercio Exterior, Número 56 Volumen 6, Junio. México

LÓPEZ ONETO 22, Marcos (1999). Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. Universidad de Chile.

NÚÑEZ J. (2005), Éxitos y fracasos de la Reforma Laboral en Colombia, documento CEDE 2005 – 43 Bogotá Julio.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Revista. Recomendación No. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1963.

Organización de Cooperación para el desarrollo Económico (O.C.D.E.), 1986).Revista N° 82.

PÉREZ, CECIL, (2009). Flexibilización y Regularización del Trabajo. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Trabajo de Grado

TREU, TIZIANO. (1993). Revista Internacional del Trabajo, vol. 112.

Referencias Electrónicas

Páginas Web.

www.eumed.net. [Consulta: 2009, Octubre 24]

www.gerencie.com. [Consulta: 2009, Noviembre 27]

estudiosdeltrabajo.blogspot.com[Consulta 2009, Noviembre 12]

sala.clacso.edu.ar. [Consulta 2010, Enero 12]

www.aseprola.org. [Consulta 2009, Octubre 28]

www.scielo.org.ve/scielo.php. [Consulta 2009, Octubre 30]

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar>. [Consulta 2009, Octubre 30]

<http://www.oit.or.cr/oit/papers/pasado.shtml>. [Consulta 2009, Octubre 14]

blog.comfia.net. [Consulta 2009, Octubre 19]

<http://www.gobiernoenlinea.ve>. [Consulta 2009, Octubre 14]

www.uasb.edu. . [Consulta 2009, Diciembre 04]

www.mitecnológico.com. [Consulta 2009, Diciembre 15]

www.astesaprocess.com [Consulta 2009, Diciembre 30]

www.aportes.buap.mx. [Consulta 2009, Diciembre 30]

empleovenezuela.blogspot. [Consulta 2009, Diciembre 30]