

ELIAS J. JAUA M.

LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES FLEXIBLES

**EL CASO DE LAS CONTRATISTAS
EN LA SIDERÚRGICA DEL ORINOCO**

faces
UCV

Universidad Central de Venezuela

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Coordinación de Extensión

CODEX-FACES

65

La fuerza de trabajo en las relaciones laborales flexibles:
el caso de las contratistas en la Siderúrgica del Orinoco

LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES FLEXIBLES

EL CASO DE LAS CONTRATISTAS
EN LA SIDERÚRGICA DEL ORINOCO

Elías José Jaua Milano

Caracas, mayo de 1996

INTRODUCCION

El mundo del trabajo se encuentra en un proceso de transición desde principios de la década del '70, esto no es más que la expresión de un cambio histórico en el régimen de acumulación capitalista. Dicho cambio, lo podemos definir como el agotamiento del modelo de regulación fordista.

El modelo Taylor-Fordista había establecido un esquema de trabajo, donde el sujeto era una pieza dentro de la estructura industrial, pero cuando los procesos industriales crecieron cualitativamente en el contexto de la crisis estructural del capitalismo que se inició a finales de los años '60, este modelo rígido ya no dio más; ni para el capital, ni para los trabajadores.

Es en dicho contexto donde surge la concepción de la flexibilidad en el trabajo, a lo interno para adecuar la fuerza de trabajo a una demanda cambiante y particularizada, además de integrada a las innovaciones tecnológicas; a lo externo para reformular las formas rígidas de relaciones contractuales y salariales del modelo fordista, ésta es la denominada flexibilidad externa.

La flexibilidad externa del trabajo, será el tema que trataremos en esta investigación a partir de dos interrogantes centrales: ¿Cual es la incidencia de la misma sobre la fuerza de trabajo, así como de cuál será el papel de los sindicatos en el actual proceso de reacomodo capitalista?.

En este sentido, el acercamiento al proceso de Reconversión Industrial que se realiza desde 1990 en la Siderúrgica estatal venezolana (SIDOR), nos permitió apreciar de manera concreta los cambios que se están produciendo en las formas de contratación laboral. En la referida empresa, a partir de un proceso de privatización de las tareas de mantenimiento, servicios y limpieza se está generando una amplia población de trabajadores con relaciones laborales muy desmejoradas con respecto a las existentes en la empresa matriz. Por lo demás, dichos trabajadores no tienen ningún tipo de regulación formal por parte de SIDOR, ni del Sindicato de ésta.

En un contexto más general, la flexibilidad del trabajo es un tema que está en el centro del escenario de los debates entre distintos organismos internacionales, organismos empresariales y sindicales, gobiernos y sectores académicos relacionados con los estudios sobre el trabajo. Esto ha ocasionado que exista una profusa bibliografía al respecto, en primer lugar estas publicaciones emanan de organismos como la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) la cual ha sido una de las pioneras y más dedicadas en la investigación y difusión de la flexibilidad del trabajo, desde los primeros años de la década del '70 (Leborgne y Lipietz, 1992). Otros organismos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), periódicamente emiten publicaciones al respecto. Igualmente, las distintas centrales sindicales europeas e internacionales se han abocado al estudio del tema desde distintas posiciones, los cuales van desde la oposición extrema hasta quienes intentan ver cómo se logran beneficios para el factor trabajo en este proceso.

La flexibilidad del trabajo no es una discusión solamente teórica, es un proceso que está en pleno desarrollo en todo el mundo, es por ello que ésta es incluida en muchos programas de gobierno, en los planes de políticas sociales, nacionales e internacionales, así como en los programas de ajuste del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional (Bronstein, 1990).

En el ámbito académico son muchos los autores que desde uno u otro ángulo han trabajado el tema, en Europa podemos señalar en primer término, la denominada Escuela Regulacionista Francesa (Michel Aglietta, Alain Lipietz, Michel de Vrooy y otros), quienes han desarrollado todo un enfoque acerca del modelo fordista como modo de regulación de la producción en masa, y que han seguido el agotamiento del mismo y la insurgencia de distintos modelos en el mundo; unos de Implicación negociada y otros de flexibilización extrema (Sguigla, 1991). Desde otra concepción, la revista Sociología del Trabajo que se publica en España y que es representada por investigadores como Juan José Castillo y Vicente Navarro, cuestionan abiertamente la supuesta eficacia y las bondades de los nuevos sistemas de producción. Igualmente, niegan su incidencia en la unidad y en los niveles de conciencia de clase de los trabajadores.

En América Latina, son referencia los estudios que sobre el tema han realizado académicos mexicanos como Enrique de la Garza, Esthela Gutiérrez Garza y Guillermo Farfán, entre otros. En el cono sur americano, particularmente en Argentina, hay una importante investigación al respecto, debido al hecho de que los regímenes autoritarios que gobernaron esos países aplicaron una profunda flexibilización de las relaciones laborales. En este trabajo consultamos el libro titulado Flexibilidad Laboral de la Fundación Friedrich Ebert, editado en Buenos Aires en 1991, el cual reúne a autores como Slodky, Sguigla, Rojas y otros.

En Venezuela, el tema ha sido abordado desde distintas instituciones como el Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela (CENDES-UCV), el Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo (UC), por el Ins-

tituto Jurídico de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA) principalmente.

Con respecto al caso SIDOR, no parece haber otros estudios que los realizados por el Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA), en el cual participó el autor de la presente investigación. Dicho estudio consistió en una investigación descriptiva del proceso de contratación de servicios en las empresas básicas de Guayana y su incidencia sobre los derechos de los trabajadores. El otro estudio es el que realiza actualmente el CENDES-UCV, conjuntamente con "Venezuela Competitiva", coordinados por Consuelo Irazo y el cual consiste, entre otros elementos, en una evaluación del proceso de Reconversión Industrial en SIDOR.

De todas las diversas posiciones, que sobre el tema existen nos identificamos con el enfoque de la Escuela Regulacionista francesa. En ese sentido consideramos clave en la realización de esta investigación, abordada desde la perspectiva de dos conceptos fundamentales como lo son el de Régimen de Acumulación y el de Modo de Regulación. Para la Escuela Regulacionista un régimen de acumulación supone "...la estabilización y la asignación del producto entre el consumo y la acumulación (...) lo cual presupone alguna correspondencia entre la transformación de las condiciones de producción y aquellas de la reproducción de la fuerza de trabajo" (Lipietz, 1984)". Se trata es de explicar cómo determinada formación económica es legitimada en el contexto de la sociedad, para lo cual se requiere de un conjunto de normas y leyes que cohesionen dicho proceso. Es allí donde aparece la necesidad de un modo de regulación basado en "...la conjunción de mecanismos económicos asociados a una configuración dada de relaciones sociales, de formas institucionales y de estructuras". (Boyer, 1978)"

Estos dos conceptos usados en el análisis del modelo fordista, nos permiten analizar la crisis de dicho modelo y las distintas salidas que a esta se le han dado, evitando reducir las mismas a un simple cambio de paradigma técnico organizativo, sino más bien profundizando en los elementos de acumulación, consumo y del contexto político donde las determinadas relaciones laborales que se establezcan juegan un papel primordial. Se trata de trascender el discurso neoliberal que reduce la flexibilidad a una respuesta lógica a las innovaciones tecnológicas y a la crisis económica, para intentar indagar en la instauración de una nueva institucionalidad en las relaciones capital-trabajo.

En el caso concreto del uso de contratistas en SIDOR, este es un proceso significativo que abarca la casi totalidad de las áreas de servicios e incluso ya se realizan tareas en áreas inherentes a la producción. La población de trabajadores que laboran en las contratistas, para mayo de 1994, se ubicaba en el número de los 6.000 (promedio mes)". Estos trabajadores no gozan de estabilidad en el empleo, tienen deficiencia o carecen totalmente de implementos de seguridad así como de servicios de transporte y comedor; la mayoría recibe salario mínimo y no poseen sindicatos, ni contratación colectiva.

Se puede afirmar que las tendencias mundiales sobre la existencia de un mercado secundario de trabajo, precarizado, con respecto a los trabajadores núcleo, se expresa de manera clara en SIDOR, por supuesto con las particularidades del caso. Al respecto rescatamos la importancia de esta investigación en la medida en que pueda significar un aporte al estudio de la flexibilidad externa en nuestro país.

Más allá del ámbito académico, esta investigación se da en el marco del inicio de un debate en la región, orientado a confrontar políticamente las condiciones en que se efectúa la subcontratación de mano de obra. Este debate es impulsado por el Centro de Formación Guayana (CFG), organización no gubernamental, y algunos sectores sindicales de la región. En este sentido lo que se va a investigar tiene la intención de aportar elementos a ese necesario proceso.

La exposición de la investigación realizada, está estructurada por un primer capítulo que trata sobre el papel del contrato colectivo y del sindicato en las relaciones laborales del modelo fordista, haciendo referencia al modelo laboral de los trabajadores fijos de SIDOR; en el segundo capítulo abordamos la crisis del modelo fordista y el contexto en que aparece la flexibilidad del trabajo, así como sus distintas modalidades.

La incidencia que sobre las relaciones laborales tiene la flexibilidad externa del trabajo, como también una breve visión de los distintos modelos de relaciones laborales en el mundo hoy día, son temas que se tratan en el tercer capítulo. Por último, en el capítulo cuarto, se intenta describir y analizar el uso de las contratistas en la empresa SIDOR y las implicaciones que este proceso tiene sobre las relaciones laborales en la zona de Guayana: este último capítulo recoge las informaciones recogidas en el estudio de campo realizado.

Esperamos que la exposición de la investigación efectuada sea valorada en sus limitaciones, propias del tipo de estudio realizado por un investigador individual. Aún así creemos que puede ser el punto de partida para investigaciones de mayor profundidad sobre el tema.

Capítulo I

El Modelo Keynesiano Fordista

I.1. El Paradigma Organizativo Taylor Fordista

Desde mediados del siglo XIX, en Inglaterra; se intentó reducir el trabajo obrero a un simple ejercicio de vigilancia, mediante la intensificación de la mecanización de la producción. Este proceso se inició en Norteamérica en el último tercio de ese siglo, no obstante los obreros seguían teniendo el monopolio del "saber hacer", lo cual les permitía cierta autonomía para "dirigir, regular y controlar ellos mismos su proceso de trabajo y fijar el tiempo asignado para su realización" (Neffa, 1990:104). En el marco de este proceso, Frederick Taylor (1856-1918) inicia en 1881 una serie de estudios sobre la racionalización científica del trabajo destinada a eliminar la tendencia al ocio y a la vagancia que generaba la organización del trabajo para ese momento, basada fundamentalmente en la autonomía del obrero (Neffa, 1990).

Dicho proceso de investigación comienza a arrojar resultados a finales del siglo XIX y se consolida en la primera década del siglo XX con la publicación obra denominada "La Dirección Científica de las Empresas", donde Taylor expone su organización científica del trabajo (OCT) conocida como "Taylorismo". (Neffa, 1990).

La OCT consiste fundamentalmente en separar las funciones del trabajo en planificación de tareas y ejecución de las mismas, a la par que se desintegraba al máximo el proceso del trabajo (Coriat, 1991). La primera medida lograba racionalizar científicamente la producción, al hacer que la planificación fuera externa a quien la ejecutaba; logrando así mayor rendimiento y junto con la segunda se lograba la incorporación de la fuerza de trabajo descalificada.

A principios del siglo XX, el proceso de racionalización del saber hacer de la fuerza de trabajo que iniciara Taylor da un salto espectacular, producto de los aportes que introduce Henry Ford (1863-1947), principalmente los de la cadena de montaje y la cinta transportadora, que significaron la automatización del proceso productivo. (Neffa, 1990).

El Fordismo, en tanto que paradigma técnico era la respuesta a un proceso de maduración de la producción industrial, donde la mano de obra artesanal debía ser significativamente excluida de ésta. Es entonces el modelo Taylor-Fordista la última estocada al obrero artesanal, ya que en 1913 las operaciones realizadas anteriormente por un solo obrero, eran ahora tareas distribuidas entre 29 hombres, lo cual reducía los tiempos de trabajo incrementando la producción. (Neffa, 1990: 262-263).

Por otro lado, la formación del obrero fordista se realizaba en corto tiempo. Para 1926 la Ford formaba a los obreros en el siguiente tiempo: 43% se formaba en menos de un día; el 36% en una semana; el 6% de una semana a un mes; el 14% de un mes a un año y el 1% de un año a seis años (Coriat, 1991: 45). Sin duda que esto macó el fin de la impor-

tancia del obrero de oficio o artesanal en la industria. Sintetizando, diremos que el modelo Taylor-Fordista de organización del trabajo tiene como aspectos fundamentales: la organización centralizada y jerárquica; profundización de la división del trabajo; escasa autonomía de los trabajadores; altos inventarios; procesos de trabajo segmentados y repetitivos; escasa calificación y adiestramiento limitado; control de los tiempos y de los movimientos de los trabajadores. (Alonso; 1991: 10).

A partir de esos elementos, el modelo Taylor-Fordista logra masificar la producción. Tomemos como ejemplo la experiencia en la industria automotriz, donde se produjo un incremento en la producción, pasando de 34.528 autos fabricados en 1910 a 168.220 autos en 1912 (Neffa, 1992: 289). Pero esta producción en masa requería de un consumo masivo, por lo tanto una pregunta lógica surgida en los años 20 fue: "¿quiénes serán los consumidores en masa?, a la cual Ford respondió: los asalariados" (Leborgne y Lipietz, 1992: 20).

A pesar de la respuesta de Ford, el proceso de las transformaciones productivas no fue acompañado por una modificación semejante en las capacidades adquisitivas de los necesarios demandantes. Este elemento, aunado a la resistencia obrera contra el profundo proceso de racionalización a que estaban siendo sometidos repercutió desfavorablemente sobre el capital, que hubo de enfrentar una recomposición política de la clase obrera que desembocó en las oleadas obreras de los años 20 y posteriormente a un proceso de crisis de la estructura económica que culminó en el Crack de 1929 (Negri, 1985). La respuesta del capital a estos problemas la va a proporcionar el keynesianismo, al redefinir las relaciones entre oferta y demanda y planteando un modelo de regulación que permitiera una recuperación de la autonomía política que habían alcanzado los asalariados (Negri, 1985).

Es aquí donde entran en escenario el Estado de Bienestar y la institucionalización del sindicato, el contrato colectivo y la huelga.

1.2. Fordismo y Estado de Bienestar

El objetivo central del Fordismo era lograr que los aumentos en la productividad, resultado de la organización científica del trabajo, fueran acompañados: "...por un lado, del crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias y, por otro, del crecimiento del poder adquisitivo de los asalariados" (Leborgne y Lipietz, 1992: 20). Esto es lo que se conoce como el "círculo virtuoso" de la regulación fordista, cuyos elementos son: productividad-consumo inversión-crecimiento (Iranzo, 1990), lo cual permitió una coherencia macroeconómica en el régimen de acumulación. Sin embargo, era necesario garantizar el crecimiento regular del poder adquisitivo de los asalariados, y es aquí donde el keynesianismo logra articular una respuesta basada en la administración estatal de políticas de estímulo a la demanda y de pleno empleo (Farfán, 1988).

Esta administración estatal se concretiza en el denominado Estado de Bienestar, que se constituyó en el corolario político ideal del modelo Fordista de acumulación. El Estado de Bienestar, perseguía restituir la capacidad de consumo afectada por la crisis

estructural del 29' para garantizar el funcionamiento del "circulo virtuoso", y posterior a la Segunda Guerra Mundial se consolidó como institución fundamental del régimen de acumulación capitalista (Farfán, 1988).

El Estado de Bienestar establece un conjunto de reglas a nivel social, que se pueden resumir en:

- i. Un salario monopólico caracterizado por una contractualización a largo plazo de la relación salarial y por un sincronismo marcado entre el salario nominal y el costo de la vida; estos dos elementos permiten la extensión y permanencia del consumo de los asalariados;
- ii. La instauración del salario indirecto a través de las prestaciones sociales e instituciones de bienestar (educación, Seguro Social, recreación; subsidio a los bienes, etc.) para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo y acrecentar la capacidad de consumo.
- iii. La estructuración de la asistencia social o políticas sociales destinadas a preservar las reservas de mano de obra (desocupados) (Negri 1985).

Esas orientaciones destinadas a incentivar la demanda, logran crear una norma social de consumo, basada en tres prototipos: el automóvil, la vivienda y los electrodomésticos, que logró su máxima expresión en la década del 60 (Gutiérrez, 1988).

Hasta ahora, hemos abordado el Estado de Bienestar sólo como mecanismo de reproducción del régimen de acumulación Fordista a través de una administración estatal de la demanda. Sin embargo, este también buscaba eliminar la resistencia del trabajador a integrarse al proceso de racionalización del trabajo. Esta lucha por derrotar la resistencia obrera e implantar una hegemonía sobre la base del industrialismo, ya había sido iniciada por Ford en 1914 cuando aumenta los salarios de 2,5 dólares a 5 dólares con el fin de lograr una integración de los trabajadores con la empresa (Mujica, 1991), pero Ford también consideró que los profundos cambios en la relación producción-consumo; requerían de un trabajador excepcional que fuera a la vez un consumidor disciplinado, lo cual era posible a través de una estructura rígida en el trabajo y una normativa social que abarcará la familia, la cultura, la vida sexual y recreativa de los trabajadores (Gramsci, 197=, 281-287)¹.

El Fordismo tiene como una de sus características fundamentales el haber destruido la resistencia del obrero profesional, convirtiéndolo en un obrero-masa descalificado y logrando así el control "de hecho" del proceso productivo. Sin embargo, la homogenización permitió el desarrollo de un obrero colectivo² que facilitó su constitución como clase, logrando un nivel de resistencia política demostrada a lo largo de los años 20 (Farfán, 1988). El Estado de Bienestar persigue entonces recuperar el control sobre la clase o-

¹ Gramsci estudia estos procesos a partir de dos definiciones fundamentales: «Americanismo y Fordismo».

² Para Marx, el desarrollo industrial genera un obrero colectivo que es la contraparte necesaria de la fractura del obrero profesional. (Marx, 1973, caps. XI, XII, XIII).

brera y funcionalizar la autonomía política que ésta había logrado, logrando diluirla como clase y reconstituirla en las nociones de pueblo o ciudadanos. (Farfán, 1988).

El estado de Bienestar no responde sólo a una lógica de acumulación, sino que responde también al desarrollo del antagonismo de clases. En ese sentido, el planteamiento keynesiano no se limita al incentivo de la demanda, sino que considera que la clase obrera debe ser parte del sistema de administración de la misma, mediante la institucionalización, del sindicato y la contratación colectiva (Farfán, 1988). Se persigue entonces la regulación de los trabajadores a partir de sus instancias colectivas.

1.3. El Sindicato y la Contratación Colectiva Instrumentos de Regulación

El proceso de organización científica del trabajo (OCT) instaurado por Taylor y profundizado por Ford, había debilitado los viejos sindicatos de oficio por la vía de los hechos, pero el desarrollo del obrero colectivo da las bases para la creación de una nueva organización, que aunque hereda el nombre de Sindicato, es cualitativamente diferente a su antecesor ya que logra desarrollar luchas generalizadas por la conquista de mejores condiciones laborales y sociales tales como la reducción de la jornada; seguridad e higiene industrial; seguros sociales; democratización de la sociedad; etc. (Collazo, 1994).

El Fordismo no puede funcionar con altos grados de conflictividad, debido a que el proceso continuo de la cadena exige una férrea disciplina, organización y acuerdo. Es por ello que es necesario organizar la producción y coordinar a todos los integrantes de la cadena. Esto sólo se puede lograr pactando con el movimiento obrero mediante una contratación colectiva que establezca la rigidez laboral y el reconocimiento de las formas de organización del trabajo a cambio de una vasta socialización del ingreso y la aceptación del sindicato por parte del capital, como interlocutor colectivo de los trabajadores. (Collazo, 1994). → *Su desarrollo parte del Fordismo*

1.3.1. La Contratación Colectiva

La contratación colectiva aparece como la necesidad de regular el conflicto capital-trabajo bajo la figura de la autotutela que lleva implícita esta forma de negociación, ya que el Estado otorga a empresarios y trabajadores la posibilidad de negociar las condiciones de trabajo: es un mecanismo directo, que aunque regulado por leyes generales del trabajo y de todo el desarrollo del Derecho del Trabajo alcanzado en el Estado de Bienestar, pretende legitimar la relación de explotación, ya que se supone que se está llegando a un acuerdo entre iguales. (Arconada, 1979).

Este supuesto acuerdo entre iguales, esconde el hecho de que el capital es el que está en condiciones de imponer sus criterios por contar con la propiedad de los medios de producción y la unidad de clase suficiente para monopolizar las ofertas de condiciones de trabajo: (Arconada, 1979). En realidad lo que el capital requiere es una normativa que le garantice la continuidad en la producción y esto se logra mediante la concertación de cuatro principales elementos:

- i. Estabilidad: Esta permite una contractualización a largo plazo, que posibilita una programación económica, donde los costos de mano de obra son previsibles a lo largo de 3 años.
- ii. Salario: A través del salario monopólico pactado, se impide la rotación de mano de obra entre las empresas, a la vez que se garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo.
- iii. Jornada: Se concerta una jornada de obligatorio cumplimiento que da la idea de una racional explotación, mientras que se aprueban mecanismos de horas extras que en la práctica se convierten en una extensión regular de la jornada de trabajo.
- iv. Condiciones idóneas de trabajo y Seguridad e Higiene Industrial: Ellas son las garantías de un proceso continuo de producción, que se ve a menudo paralizado por los accidentes en el trabajo o por los altos índices de reposo, producto de enfermedades ocupacionales. (Arconada, 1979).

En el plano de la paz laboral, el contrato colectivo al limitar el tiempo de negociación (cada dos o tres años, durante tres meses o menos) le permite al empresario: evitar conflictos inesperados; prepararse para una posible huelga en ese período; negociar colectivamente la paz laboral en un solo período de tiempo, ya que si lo hiciera individualmente, sería una discusión permanente que afectaría el funcionamiento de la empresa, además de crear demasiada diversidad en las relaciones laborales (Arconada, 1979).

Por otro lado, la contratación colectiva disminuye la potencialidad del mecanismo máximo de lucha obrera, la huelga, al codificarla jurídicamente y colocar la decisión de realizarlas en manos del Estado a través de las instancias gubernamentales del trabajo (Arconada, 1979). En definitiva, los contratos colectivos son expresión de toda la lógica del Estado de Bienestar como forma de regulación correspondiente a la producción en masa. (Aglietta, 1979). Es necesario precisar que la contratación colectiva fue expresión de las luchas obreras a lo largo de este siglo y que por lo tanto la existencia de ella no impidió la realización de conflictos, que se dieron y muchos en todos los países del mundo, pero sí logró que dichos conflictos fueran tolerables para la estabilidad política del sistema. Como contraparte, la negociación colectiva le permitió a los trabajadores grandes logros en materia de Seguridad Social, aumentos salariales, condiciones de trabajo, etc. y en donde no se redujo a reuniones burocráticas, sino que implicó una discusión por las bases, ésta logró profundos aportes en la conciencia democrática de los obreros que llevaron a las posiciones que terminaron cuestionando la esencia autoritaria del modelo industrialista finales de los años 60. (Navarro, 1991).

1.3.2. El Sindicato

La necesidad de negociar colectivamente requería de un mecanismo colectivo; el Sindicato es entonces aceptado como representación de los trabajadores para discutir y negociar las relaciones laborales (Arconada, 1979). La institucionalización del Sindicato busca además equilibrar la fuerza política del movimiento obrero mediante un sistema de representación que coopere con el capital en el funcionamiento de la producción (Panitch, 1981).

Esta estructura corporativa requiere de un sindicalismo centralizado que canalice las luchas de los trabajadores pero que a la vez lo separe de sus bases originarias para lograr así

centralizar la discusión. Mediante esta separación se elimina la discusión por la base, favoreciendo esto la burocratización de las centrales sindicales, que concentraron su esfuerzo en lograr una mayor inserción en el aparato del Estado (Panitch, 1981).

El estado Fordista estableció un régimen jurídico de promoción y protección del sindicalismo tendientes a regular al Sindicato y la acción sindical. Este régimen jurídico adquirió distintas modalidades, entre las cuales se pueden distinguir las siguientes:

- i. Sistemas en que existe entre Sindicato y poder político una articulación indirecta no institucionalizada mediante normas jurídicas, pero en los hechos se da un fuerte cooperativismo entre el Sindicato y el Estado, a través de la subordinación del Sindicato al partido político que gobierna en un momento dado, esto genera el desconocimiento de otras organizaciones distintas a la que corresponde al partido en el poder.
- ii. Sistema que regulan y condicionan jurídicamente al Sindicato y la acción sindical, restringiendo el número mínimo de adherentes; imponiendo trabas a la constitución de sindicatos, inscripciones y formas de organización determinadas por la ley.
- iii. Sistemas que permiten una manifiesta independencia entre el Estado y el Sindicato, limitándose la legislación a enunciar la autonomía sindical y los medios de acción sindical; es un instrumento más permisivo que paternalista, que pone énfasis en la protección de la acción sindical y no en su control.³

Este proceso de codificación jurídica del Sindicato y la acción sindical logró su máxima expresión en el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1949, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva que consagra el carácter de derecho fundamental y universal de las organizaciones de los obreros.

El modelo keynesiano Fordista funcionaliza la acción sindical y al Sindicato, pero sin que éste pierda la representación de la clase obrera, sin diluirlo en el aparato estatal pero sí controlándolo, en definitiva sin romper sus nexos de clases pero utilizando éstos para lograr la legitimación del régimen de acumulación (Panitch, 1981).

Es importante señalar que más allá del Sindicato, el Estado de Bienestar supone la utilización de otras instituciones, tales como el partido político y el parlamento, para legitimar su funcionamiento en el seno de los asalariados, esta vez en su papel de "pueblo" o "ciudadano".

I.4. Política de Sustitución de Importaciones y Populismo. Correlatos del Fordismo en América Latina

El desarrollo del Fordismo desde la segunda década de este siglo pasando por la crisis del año 29 hasta su consolidación en los años de la segunda posguerra, marcó la cons-

³El caso italiano es el más representativo de este sistema. La ley 300 de 1970 establece la legislación de sostén como generalmente se le denomina en el Derecho Laboral. En América Latina sólo en el Uruguay no existe legislación de control, pero tampoco la hay de protección: (UCAB, 1990).

titución de una hegemonía en todo el mundo industrializado, pero también se convirtió en el modelo de industrialización a seguir por el mundo no industrializado. Otros modelos de industrialización como los planteados por el corporativismo fascista o por el sovietismo, consideramos son la otra cara de la misma política fordista aplicada en extremo.⁴

En América Latina el Fordismo llegó a través del modelo de sustitución de importaciones. El contexto en que éste aparece se venía gestando desde la primera década de este siglo, cuando en algunos países se puso de manifiesto la llamada crisis del estado oligárquico. Esto permitió el establecimiento de nuevas relaciones sociales a partir de la aparición de organizaciones sindicales y sectores medios: profesionales y medianos empresarios. (Zapata, 1986).

Dichas relaciones se afianza a partir del desenlace de la crisis del 29, que obliga a muchos países de América Latina a iniciar un proceso de industrialización (Cardozo y Faletto, 1972). Este proceso se dará a lo largo de las cinco décadas siguientes de manera paulatina en los distintos países de la región.

La industrialización sustitutiva supuso la intervención significativa del Estado en la economía, la protección de los mercados internos de la entrada de productos externos y una producción nacional destinada al consumo interno (Hernández, 1991).

En el nivel organizativo de trabajo se trasladó mecánicamente el modelo Taylor-Fordista, sin tomar en cuenta las particularidades de la región. Este Fordismo periférico nunca logró establecerse de manera generalizada ni siquiera en una misma empresa. Lo que se dio en América Latina supuso atender las necesidades más sentidas de los sectores populares: educación, salud, etc., a través de una legislación social y laboral que pasa a ser administrada por los emergentes partidos políticos⁵ los cuales encarnan la tarea mediatizadora de subordinar el liderazgo sindical al liderazgo político y de una negociación de los horarios y demás demandas obreras dentro del sistema político. (Zapata, 1986).⁶

⁴En la Unión Soviética al modelo de organización del trabajo se le dio el nombre de STAJANOVISMO, debido al nombre de un excampesino (Alesksei Stajanov) que fue sometido a un experimento de la Organización del Trabajo. El experimento consistió en dividir el trabajo: Dos ayudantes piqueteaban la parte excavada de una mina y retiraban el carbón, permitiendo así a Stanajov operar continuamente el martillo neumático. En el plano de la regulación se estableció un sindicato subordinado al estado y un proceso de alienación basado en la idea de la producción y consumo colectivo. (García, 1992)

⁵"Alianza Popular Americana (APRA), 1930; Partido Socialista de Chile, Partido Socialista del Perú y varios otros" (Zapata, 1986). En Venezuela Acción Democrática (Social democracia) que accedió al poder en 1945 e instauró la política del populismo.

⁶Zapata llama a este proceso la fase "institucional del movimiento obrero", en tanto que denomina "Fase Heroica" a la acción directa de los obreros a principios de siglo y "Fase excluyente" a la crisis de los mecanismos de la Fase Institucional. (Zapata 1991).

En Venezuela, la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) fundada en la década del 30^o fue controlada desde sus inicios por las organizaciones políticas partidistas (Arconada y Lander, 1985). A partir de 1958 Acción democrática consolida su hegemonía en el seno de la CTV y simultáneamente se van gestando un conjunto de condiciones y relaciones sociales donde la central obrera se convierte en una pieza institucional del sistema político venezolano, al punto que para la década del 80^o "...su fuerza, su representatividad y su espacio de organización no se basa principalmente en la cantidad de afiliados, ni en su capacidad organizativa sino en sus relaciones con el partido de gobierno y el reconocimiento que le brinda el Estado". (Arconada y Lander, 1985: 43).

Esta institucionalización comprende un amplio financiamiento por parte del Estado al grado de que en el año 1966 se creó, mediante ley, el Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV)⁷ bajo el control fundamental de la CTV (Arconada y Lander, 1985). este tipo de concesiones estatales a la central obrera, sin duda, que no tienen su origen en las necesidades del régimen de acumulación, son parte de una política corrupta y clientela propia de las perversiones en que degeneró el populismo en América Latina.

Con respecto a la legislación venezolana en materia laboral, muchos de los derechos están consagrados en la Constitución Nacional de 1961. Tal es el caso del salario mínimo (Art. 87); estabilidad laboral (Art. 88); Jornada máxima (Art. 85); Antigüedad (Art. 88); libertad sindical (Art. 91); derecho a la convención colectiva (Art. 90); entre otros. Estos derechos son reafirmados en la Ley Orgánica del Trabajo y en otras leyes tales como las referentes a seguridad e higiene industrial y en distintos reglamentos y decretos presidenciales.

1.4.1. La Siderúrgica del Orinoco (SIDOR): Modelo de las Relaciones Laborales Fordistas

La Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) es la principal siderúrgica del país, cuya propiedad estatal se ejerce a través de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG)⁸. SIDOR junto con las demás empresas de la CVG se constituyeron en el modelo de la política de sustitución de importaciones de la recién estrenada democracia representativa, ya que éstas servirían de proveedores de metales básicos y de productos intermedios manufacturados y en la medida en que avanzara la industrialización producirían una gran variedad de bloques de motores, maquinaria pesada, piezas fundidas y forjadas que impulsarían la industrialización de todo el país. (Baptista 1994).

Para abordar el tema de las relaciones laborales en SIDOR es necesario señalar que el desarrollo de este complejo industrial implicó una política de inmigración hacia Ciudad

⁷ Este banco fue sometido a un desfaldo masivo por parte de sus directivos en complicidad con la dirigencia de la CTV, que ocasionó la intervención gubernamental en 1981.

⁸ La CVG fue creada en diciembre de 1960. Decreto Presidencial N° 108, como Instituto Autónomo entre cuyas funciones principales estaban el desarrollo integral de la región (Estado Bolívar y Amazonas) y la promoción del desarrollo industrial de la región. (Baptista, 1994).

Guayana (San Félix-Puerto Ordaz)⁹ durante las décadas del 60 y 70, dirigida a profesionales, técnicos y obreros especializados. Para ello se proporcionaron una serie de estímulos y beneficios, sin embargo, hubo una inmigración desde las zonas rurales del país y del interior del propio Estado Bolívar a la cual se le debió capacitar y brindar amplios beneficios sociales. (Hernández Cumaná, 1993).

Esos beneficios sociales se concretaron en favorables contratos colectivos, entre los cuales el de SIDOR ha sido uno de los más beneficiosos en la región. A través de innumerables luchas¹⁰ y en la medida en que la empresa se expandía, los trabajadores sideristas lograron importantes conquistas concretadas en el actual contrato colectivo (1992-1994) del cual expondremos los principales derechos concernientes a las relaciones laborales del Fordismo, empezando por la Cláusula Introductoria, la cual recoge la concepción fundamental de dicho modelo.

1. Cláusula Introductoria relaciones Obrero-Patronales: Las partes que suscriben esta Convención reconocen que es objeto fundamental de la misma, establecer normas sobre condiciones de trabajo, con el doble fin de lograr el más alto nivel de productividad e higiene y seguridad industrial, y a la vez un mejoramiento sustancial del bienestar económico y social de los trabajadores.

2. Cláusula N° 85: Estabilidad. El Sindicato y la Empresa reconocen que la estabilidad en el trabajo es de común interés tanto para los trabajadores como para ésta. Para los trabajadores significa estabilidad económica, mejoramiento de la aptitud en, aumento progresivo del salario y de las prestaciones sociales, redundando todo esto en el cabal desenvolvimiento de la empresa.

3. Cláusulas N° 92, 93 y 94: Horarios, Jornada. La jornada semanal es de 42 horas para los trabajadores de nómina diaria y de 44 para los de nominal mensual. Igualmente, se establece que la empresa podría organizar turnos extraordinarios, pero de acuerdo a la normativa en ese sentido.

4. Cláusulas N° 5 y 6: remuneración. Se establece un salario básico mínimo, supereditado a los aumentos establecidos en el mismo contrato y los que provengan de decretos gubernamentales.

⁹ La población de Ciudad Guayana en 1961 era de 29.497 habitantes y en 1990 fue de 453.047 habitantes (datos de Hernández Cumaná 1993, en base a datos suministrados por la Oficina Central de Estadística (OCEI)).

¹⁰ Los trabajadores sideristas se han caracterizado por ser de los más comparativos del país, en 1971 se realizó una huelga en procura de mejoras socio laborales que culminó con el despido de 514 trabajadores. En 1977 se inicia una lucha contra la burocracia sindical y por aumento de salarios que culmina con el despido de 71 trabajadores pertenecientes a la Liga Socialista y al Movimiento Matanceros. En 1979 una alianza de izquierda (Liga Socialista, Bandera Roja, GAR y Matanceros, hoy Nuevo Sindicalismo) gana abrumadoramente el Sindicato (6 de los 9 directivos). En 1981 esta directiva sindical discute contrato colectivo exigiendo la reducción de la jornada a 40 horas semanales, la discusión es conflictiva, finalmente la Federación Sindical (Fetrametal) interviene firmando el contrato con la Empresa y eliminando el Sindicato. En 1988 tras 7 años de lucha, se realizan elecciones resultando ganador el nuevo sindicalismo (Matanceros): Entrevista a Alfredo del Nogal, exdirectivo de SUTISS 1979-1981. 22-2-1994.

5. Cláusulas N° 68 y 69: Seguridad e Higiene Industrial: Las partes se comprometen al cumplimiento del reglamento de las condiciones de seguridad e higiene industrial. La empresa difundirá por todos los medios la normativa, así como los riesgos derivados del uso de las maquinarias y de sustancias.

6. Cláusulas Sindicales: El reconocimiento del Sindicato como interlocutor válido de los trabajadores, expresado en la cláusula introductoria, se reafirma en las cláusulas sobre Fuero sindical, contratación de trabajadores, permisos sindicales, etc.

7. Cláusula N° 80. Disciplina en el Trabajo: Se establece como necesaria la disciplina en el Trabajo, requerida en una industria de las características especiales de la siderurgia. Las partes se comprometen a garantizar el cumplimiento de la misma.

Sin duda, que el modelo de contratación para los trabajadores fijos de Sidor, recoge los principios básicos del modelo laboral fordista.

Capítulo II La Flexibilidad del Trabajo

II.1. Crisis del Modelo Keynesiano Fordista

El modelo de regulación que expusimos en el capítulo anterior, a juicio de amplios sectores económicos y académicos a nivel mundial entró en crisis, producto del agotamiento de su funcionamiento estructural. Este agotamiento tiene como indicadores generales, el decrecimiento de las tasas de aumento de la productividad, ocasionado por el agotamiento del potencial técnico de los sistemas Ford-tayloristas de producción; el alto grado de exigencias sociales del sector trabajador y la inflación desatada en los últimos años de la década del 60 como consecuencia de la feroz competencia de los mercados, donde muchos productores no lograron realizarse y por lo tanto la inversión de éstos disminuyó afectando las posibilidades de la demanda. (Gutiérrez, 1990).

El primer Shock petrolero, el cual se convierte en el catalizador de la crisis estructural que se venía gestando desde la década del 60, cuando los países industrializados comenzaron a aplicar políticas de austeridad con el objetivo de disminuir los crecientes índices inflacionarios. Para Michel Piore, este Shock petrolero agrava el descenso en la productividad ya que los productores no sabían cuánto y cómo producir, debido a las fluctuaciones de los precios petroleros (Piore, 1990).

En principio se intentó solucionar la crisis con medidas keynesianas, tales como el incremento del gasto público, líneas de crédito para reconvertir empresas y políticas para evitar el desempleo (Hernández, 1991). Estas medidas, si bien evitaron una depresión grave, ocasionaron una caída aún mayor de la tasa de ganancia, ya que ellas incrementaron los costos salariales con relación a los productos, en un contexto donde las materias primas aumentaban sus precios vertiginosamente (Leborgne y Lipietz, 1992).

Esta situación generó un proceso de reflexión por parte de empresarios, gobiernos y organismos internacionales, el cual dictaminó: "...que la crisis por la que se atravesaba no era sólo la consecuencia del shock petrolero, ni una simple crisis recesiva; se trataba por el contrario de una crisis estructural, es decir inscrita en la misma estructura del funcionamiento de la economía". (Hernández, 1991:8).

En efecto, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), a finales de los años 70 señala al pleno empleo como el estrangulador de las ganancias: "Las ganancias eran demasiado bajas porque los trabajadores eran demasiado fuertes debido a que las reglas del juego eran demasiado rígidas" (citado por Leborgne y Lipietz, 1992:21). Consideran, también, que las rigideces de los principios Tayloristas de organización del trabajo, incidían en la baja de la productividad ya que eliminaban cualquier iniciativa de los trabajadores (Leborgne y Lipietz, 1992).

La crisis del modelo de acumulación comienza a mostrarse dramáticamente en América Latina a finales de la década del 70 cuando, producto del Shock petrolero en 1978, se pro-

duce un bajón en la producción mundial, una baja de los salarios reales y se frena la emisión de moneda norteamericana en tanto se producía un alza en las tasas de interés. Esta situación se manifiesta en un aumento del peso del endeudamiento externo controlado por los países del área, lo cual se va a traducir en un traslado masivo de divisas hacia los países industrializados. Por otro lado, se agudizaron las fallas del modelo de sustitución de importaciones, tales como el aislamiento del mercado internacional, los desequilibrios económicos internos, el desempleo y una naciente inflación (Hernández, 1991).

II.1.2. La Crisis de la Regulación Sindical

La crisis del Fordismo planteó nuevos terrenos a la lucha obrera, en principio porque el equilibrio alcanzado por el Keynesianismo y el Estado de Bienestar en las relaciones capital-trabajo se ve seriamente afectado producto del impacto de la crisis económica. Esta situación, se ve agravada por tendencias en el movimiento obrero que desafían la representatividad de las dirigencias sindicales burocratizadas, conciliadoras y corruptas, retomando la militancia industrial e incorporando a los trabajadores del Estado. (Farfan, 1988).

A finales de la década del setenta, el movimiento obrero pone en cuestión todos los elementos de la regulación Fordista. Los sucesos de Mayo en Francia, el "otoño caliente" en Italia, las huelgas en España, las huelgas de mineros en Suecia y en los Estados Unidos tenían como elementos cuestionar "...el modelo de control y propiedad de los medios de producción" (Navarro, 1991:9). Todos estos pretextos son protagonizados por el obrero masa pasando por encima de las estructuras sindicales y de la contractualización laboral, exigiendo el fin de los mecanismos infernales de la cadena de montaje; contra la racionalización extrema de la organización científica del trabajo; contra la norma de consumo social, etc. (Coriat, 1991)

El movimiento de los trabajadores se planteó una recuperación del saber hacer; ejercer el control sobre las condiciones de trabajo, rotaciones, reorganizar las empresas, capacidad de designar directores y fijar políticas de empleo, ejecutar inversiones entre otros elementos. (Navarro, 1991)

Ante este serio reto planteado por los trabajadores, los patrones entienden que la solución a toda la crisis del modelo no estaba en aumentar la remuneración y la seguridad social, sino que era necesario modificar las condiciones psicológicas y técnicas del trabajo. (Coriat, 1991).

II.2. Insurge la Flexibilidad del Trabajo

La acumulación de rigideces en la economía de postguerra, es señalada como la causante de la crisis. En consecuencia, todos los diagnósticos recomiendan flexibilizar todos los ámbitos de la economía. La flexibilidad aparece entonces como la panacea, ésta es definida en la concepción Dahrendorf como:

"La capacidad de los individuos en la economía y particularmente en el mercado de

trabajo, de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias".¹

Estas "nuevas circunstancias" son las que conoceremos en los puntos siguientes.

II.2.1. El Contexto Económico

A partir de 1973, como lo indicamos en el punto anterior, se hizo fuerte una matriz de opinión entre empresarios y gobiernos, de cuestionamiento al modelo fordista. Es así, como comienza un retroceso progresivo en el Estado de Bienestar a la par del desarrollo de un mercado de trabajo secundario. En tanto que se inicia una evolución hacia políticas de la oferta que implicaban atacar la crisis afectando las relaciones laborales, cosa esta que alteró todo el esquema de regulación que explicamos suficientemente en el primer capítulo.

Estas políticas se consolidaron, con los shocks monetaristas de 1979 y 1981 los cuales condujeron a una transformación espectacular hacia un nuevo régimen de acumulación, se fundamenta en los supuestos de la competitividad internacional; en el mejoramiento de la productividad y en la reducción de costos como la vía para generar una nueva dinámica del capital que permita ampliar los mercados para generar más empleos. (Hernández, 1991)

A través de las denominadas políticas neoliberales se persigue la reducción del gasto público, incluido el gasto social, y un control monetario que restrinja el consumo, con el fin de conjurar la inflación. Esta situación implica eliminar el papel del Estado en la expansión de la demanda (Moncayo, 1992). Otro de los objetivos de las nuevas políticas, es la reducción de costos laborales como medio para incrementar la rentabilidad.

Como consecuencia inmediata de la aplicación de dichas políticas, se produjo un traslado de la capacidad adquisitiva de los trabajadores hacia las clases medias altas. A la vez que se promovió un consumo suntuoso por parte de estas últimas. (Moncayo, 1992).

Este contexto económico ha sido caracterizado por diversos autores como un escenario que genera la imposibilidad de desarrollos capitalistas nacionales: "Ningún país está en condiciones de controlar las actividades económicas dentro de su territorio en una época en la cual los actores principales son capitales que operan en un escenario mundial"². En cuanto a esta caracterización del capitalismo actual, Alex Callinicos (1993, Cap 5), expone que si bien es cierto que hemos asistido a una internacionalización de la economía, es exagerado decretar el fin de las economías nacionales y de las intervenciones estatales en las mismas.

En efecto, frecuentemente observamos cómo los Estados, especialmente los de los países de alta industrialización, apelan a medidas proteccionistas³, así como intervie-

¹ OCDE. La Flexibilité du marché du Travail. Rapport d'un groupe d'experts de haute niveau au Secretary General. Paris, 1986, pg. 6. Citado por Bronstein, 1990:32).

² Scott Lash, John Urry, Hilferding citados por Callinicos, 1993:260.

³ Frecuentemente el GATT recibe denuncias de violación a la libre competencia, por ejemplo: conflicto por el mercado automotor entre EUA y Japón; los conflictos agrícolas en la Unión Europea, el dumping contra el acero venezolano, etc.

nen ante desequilibrios económicos graves, como la caída de Wall Street en 1987, donde el Gobierno Federal intervino para evitar la quiebra del sistema financiero mundial (Callinicos, 1993, cap. 5). Pero más dramático aún fue la intervención gubernamental en el desarrollo de la economía norteamericana, durante el gobierno de Reagan, que muchos han calificado como un "Keynesianismo Militar", efectuado por "John Maynard Reagan" y que consistió en una política de estímulo a la demanda. Semejante proceso experimentaron países como el Reino Unido y Japón. (Callinicos, 1993, cap. 5).

En definitiva, la economía mundial se mueve en un mar de contradicciones, que no es nuestra intención profundizar en este trabajo.⁴

En América Latina, las propuestas de salidas a la crisis se inscriben en un contexto diferente, aun cuando intenten imitar la experiencia de los países de industrialización avanzada. Estas medidas, conocidas como "políticas de ajuste estructural de la economía" son promovidas por los organismos financieros internacionales y han sido puestas en práctica por la casi totalidad de los países del área.

Dichas políticas persiguen una apertura creciente de los mercados nacionales a la competencia internacional, la redefinición del papel del Estado en la economía (desestatización de las empresas y servicios públicos) y la adecuación de la estructura productiva (Reconversión industrial). (Soria, 1990:91)

En el marco de estas medidas aparece el discurso de la flexibilidad en el trabajo, tanto en las formas de contratación como en el uso de la fuerza de trabajo. Este discurso más que una necesidad real de flexibilizar, parece una propaganda para atraer inversión extranjera, diciéndoles que se han saneado las economías de los "monstruosos" contratos colectivos heredados del populismo.

Finalmente, el contexto económico en el cual aparece la flexibilidad está signado por el derrumbe del "Estado de Bienestar", que fungió como modo de regulación en los "gloriosos 30 años" inmediatos al final de la segunda guerra.

II.2.2. Factores Tecnológicos

El discurso neoliberal, aborda el tema de la flexibilidad del trabajo a la luz de las grandes innovaciones tecnológicas que se han vivido en las tres últimas décadas. Efectivamente, ha habido un profundo proceso de transformaciones en ese sentido que inciden directamente en la organización del trabajo. Esto se evidencia en la concreción de redes de información a partir de los correos electrónicos y el teletrabajo; a partir de los cuales se puede dirigir la producción a distancia, así también encontramos la utilización de maquinarias de control numérico, robots de talleres automatizados, que llevan a algunos a afirmar que estamos a las puertas de "las fábricas sin obreros". (Pitz, 1990 :25)⁵

⁴ Ver Callinicos, 1992. Cap. 5

⁵ Para 1970 existían cerca de 500 robots en el mundo; en 1985: 2500 robots; las estimaciones para 1990 eran de 115.000; En 1983, en los países de industrialización avanzada existían 45,9 robots por cada 10.000 trabajadores. Isaac Asimov: "Robot, sociedad y futuro", en Facetas N° 67, 1985. pg. 9. Citado por Hernández Alvarez, 1990: pg 249.

Las innovaciones técnicas no deben ser vistas sólo como la creación de fabulosas máquinas. En relación a esto, Consuelo Iranzo nos señala que: "Cuando el empresario incorpora una máquina no sólo está tomando una decisión de orden técnico, sino que también está escogiendo cuáles son las pautas organizativas que habrán de definir el uso del trabajador en la nueva maquinaria. (Iranzo, 1988:49)

Otros autores (Meulders y Wilkin, 1987:18 y ss) apuntan que los cambios tecnológicos originan la necesidad de que la unidad productiva se adapte a ellos en términos organizativos, tanto en la cantidad de fuerza de trabajo como en el uso de la misma. Es allí, donde cobra fuerza el discurso de flexibilidad de la organización del trabajo y de las relaciones laborales.

En cuanto a América Latina, el discurso de los cambios tecnológicos para justificar la flexibilidad hace mimetismo con la experiencia europea, aun cuando la ausencia de tecnologías de punta es casi total en nuestras industrias y no parece haber una tendencia a incrementarse, tanto por los elevados precios que impiden su adquisición como por la negativa de los países industrializados a exportar sus más recientes innovaciones. Este discurso, a decir de Héctor León Moncayo "...a veces parece más propaganda neoliberal, para legitimar las violaciones a la legislación laboral, que real necesidad." (Moncayo, 1992:35).

Con respecto a la Reconversión industrial, hay que señalar que en los países de alta industrialización, ésta estuvo dirigida al desarrollo de tecnologías ahorradoras de energía, desarrollo de fuentes alternativas de energéticos, creación de sustitutos a las materias primas, creación de tecnologías que permitieran el ahorro de mano de obra, renovación de industrias, etc. (Soria, 1990).

En los países latinoamericanos, la Reconversión Industrial ha estado más dirigida hacia una desregulación de las relaciones laborales, por la vía de los hechos, tal es el caso de los procesos que hemos conocido en Venezuela, en las áreas de telecomunicaciones, portuarias, entre otras⁶. Iguales experiencias se han observado en México, Bolivia y Chile en áreas como la minería, por nombrar sólo algunos casos y países. En realidad han sido pocos los sectores que han innovado en tecnología, quizás el más avanzado en la región ha sido el sector financiero (Banca, Seguros, etc.) y algunas industrias del sector petroquímico. (Moncayo, 1992)

II.2.3. Factores Políticos Ideológicos y Culturales

La crisis estructural del capitalismo sirvió de marco para una ofensiva neoliberal. Concepción esta, a decir de uno de sus conspicuos representantes en Venezuela, había permanecido oculta y arrinconada por el "socialismo estatista" que invadió al mundo en los años de postguerra. Esta afirmación nos permite "entender" la arremetida neoliberal contra

⁶ La privatización de la empresa telefónica (CANTV) y la descentralización de los puertos, han significado despidos, retrocesos en los derechos conquistados e inestabilidad en el empleo. El caso de Reconversión Industrial en la Siderúrgica del Orinoco será referido en el último capítulo de este trabajo.

las "exageradas" cargas sociales del Estado de Bienestar y contra la intervención del Estado en las relaciones laborales, a través de las "asfixiantes" legislaciones laborales.

El neoliberalismo se presentó como respuesta a la crisis producida por las rigideces del estatismo. Sin embargo, progresivamente se convirtió en una institucionalidad para un nuevo orden social (Moncayo, 1992). Esta institucionalidad se ha expresado en cambios en el ordenamiento jurídico-político, que en el mundo del trabajo han significado la desreglamentación de la legislación laboral, consagrada por el derecho del trabajo, a la vez que se promueve el regreso a la legislación civil como fórmula de regular la contratación, bajo el argumento de que la autotutela es la mejor protección para el trabajador. (Hernández Álvarez, 1990)

Más allá de la crítica neoliberal al Estado de Bienestar, hay otros elementos en el contexto socio-político, tal es el caso de una variación en la demanda producto del desplazamiento de la capacidad de consumo de los trabajadores hacia las clases medias altas. Dicha variación consiste en una orientación hacia un consumo suntuario, cambiante y particularizado, al respecto Lyotard refiriéndose a los tiempos postmodernos señala: "...uno escucha reggae, mira una película del oeste, almuerza en McDonald's y cena con cocina local, usa perfumes franceses en Tokio y ropa "retro" en Hong Kong..." (citado por Callinicos, 1992:305). Sin duda que Lyotard se está refiriendo a las clases altas y medias altas, ya que son ellas las que tienen dicha capacidad de consumo.

Ahora bien, lo que nos interesa precisar es que esta demanda volátil se convierte en otro de los incentivos a la flexibilidad, ya que se requiere de "saber-haceres" especializados y flexibles que puedan responder a la demanda de pequeñas series (Leborgne y Lipietz, 1992). Esto es el origen de la llamada especialización flexible, que se expresa a través de la desintegración de las empresas y de la subcontratación inter-empresas. Estos elementos los seguiremos tratando en el desarrollo del capítulo.

Otro elemento importante que facilita la flexibilidad, ha sido el cambio que en las últimas décadas sufrió la composición de la fuerza de trabajo y la concepción de la misma con relación al trabajo (Bronstein, 1990). Ciertamente, se ha producido un incremento de fuentes de trabajo en el sector terciario, así como en la participación de la mujer en el trabajo; también se ha experimentado una entrada tardía al mercado de trabajo, producto de la masificación de la escolaridad y de los estudios universitarios (Bronstein, 1990). Estos últimos aspectos se pueden observar en la cotidianidad urbana, donde cada vez más son las mujeres que combinan sus actividades profesionales o educativas con sus compromisos familiares y los estudiantes que por no poder trabajar a tiempo completo, lo hacen durante medio turno.

La situación que acabamos de describir se convierte en una presión para flexibilizar los horarios y las formas de contratación, ya que los sectores referidos no podrían trabajar en la estructura tradicional, sin tener que abandonar sus otras actividades.

Finalmente, señalaremos que las dos últimas décadas de este violento reajuste ca-

pitalista, han tenido como correlato un proceso cultural de individualización; un descreimiento en las organizaciones colectivas y un derrumbe de los referentes teórico-políticos que habían nutrido de fuerza al movimiento de los asalariados a nivel mundial, particularmente el socialismo. Hoy por hoy, la debilidad política de los trabajadores es el mejor contexto para que la ofensiva del capital pueda imponer sus políticas flexibilizadoras sin mayor oposición.

II.3. La Flexibilidad, Caracterización y Modalidades

III.3.1. La Flexibilidad en el Trabajo

La primera impresión que se tiene cuando se habla de flexibilidad, es identificar a ésta como lo opuesto a rigidez. En el mundo del trabajo efectivamente es así, se trata de solventar la crisis estructural, flexibilizando las rigideces del "Estado Omnipotente".

La flexibilidad del trabajo no puede definirse de una manera unívoca ya que para algunos se trata de: "...la autonomía y libertad de los sectores más poderosos... de hacer recaer sobre los más débiles el costo de las medidas de reajuste que fueron precisas". (Meulders y Wilkin, 1987:12). Para otros, ésta se refiere a "...los ajustes de efectivos de la mano de obra, salarios y horarios de trabajos, etc., a una coyuntura que ha pasado a ser inestable y fluctuante" (Meulders y Wilkin, 1987:13) y entre estas dos posiciones hay una gama diversa de opiniones al respecto.

A pesar de las diferencias, hay un elemento común en todas las posiciones, el cual es sintetizado en la concepción Dahrendorf, que ya citamos, y que se refiere a la necesidad de adaptación a la coyuntura. Ahora bien, si la flexibilidad se concibe como una adaptación coyuntural, es lógico pensar que no se va a convertir en un fin "per se" no obstante existe un debate donde coexisten dos posiciones. A nuestro juicio, una de esas posiciones persigue una estrategia productiva tendiente a una modernización de la organización y de las relaciones de trabajo, para superar la crisis estructural; en tanto que la otra consiste en una estrategia política ideológica tendiente a cuestionar todos los supuestos del "Estado Providencia", desde los supuestos teóricos del neoliberalismo. Dichas posiciones están ubicadas en un mismo lugar ideológico, sin embargo, para unos la flexibilidad es un medio, para los otros un fin.

II.3.2. La Flexibilidad Interna

Esta modalidad se puede entender como aquella basada en la polifuncionalidad de los trabajadores que permite rotarlos permanentemente y asignarlos entre puestos, facilitando así la óptima utilización de la maquinaria y equipos. "Ello permite realizar cambios en el despliegue de la calificación ante variaciones, producidas en las cargas o métodos de trabajo o en la tecnología". (Alonso, 1991:147).

La flexibilidad interna es determinada entonces, por la introducción de tecnologías, que a su vez generan cambios organizacionales. El fundamento principal de éstos, sería la inexistencia de definiciones de los puestos de trabajo, de manera que se pueda alterar la carga de las tareas del trabajador sin mayores inconvenientes. (Montero de San Vicente, 1988).

El cambio organizacional se ha expresado mediante diversos sistemas de producción, tales como el Kamban; control estadístico del proceso; el control total de calidad; los círculos de calidad, celdas de manufacturas; grupos autónomos y el Just in Time. (Iranzo, 1990).

Las estrategias organizativas antes nombradas, contienen una fuerte carga ideológica que intenta identificar al trabajador con un espíritu empresarial. Sin embargo, es justo rescatar la posibilidad de que a través de estos mecanismos, el trabajador salga del proceso alienante y rutinario del modelo Fordista, especialmente los obreros industriales, y pueda desarrollar aptitudes diversas que le permitan apropiarse del conocimiento de todo el proceso productivo en el cual está inmerso, logrando de esta manera mayor autonomía frente al empresario.

Sin embargo, también se produce una inseguridad en el trabajador ya que no existen escalas de ascenso, ni las tablas de calificaciones y se corre el riesgo de una intensificación en la cantidad de tareas, debido a que no hay precisión en las funciones que se deben cumplir.

La flexibilidad interna, es el paso fundamental de la producción en masa a la especialización flexible, cuyas características son el trabajo artesanal y redes de empresas independientes conectadas especializadas y flexibles. (Leborgne y Lipietz, 1992).

II.3.3. La Flexibilidad Externa

A través de la flexibilidad externa, se busca eliminar o reducir las rigideces de las legislaciones laborales, sustituyéndola por una relación directa entre el trabajador y el empleador, que está condicionada por las señales de la oferta y la demanda.

La flexibilidad externa, se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. Más allá de las formas de contratación, la flexibilidad externa comprende también la desregulación de los horarios; del salario, de la estabilidad y de la Seguridad Social. Aun cuando la flexibilidad de estos derechos en Europa no ha significado necesariamente precarización para los trabajadores blancos, ésta es asociada a formas precarias de trabajo en los sectores de inmigrantes, negros y mujeres así como en los países de baja industrialización. (Leborgne y Lipietz, 1991) En las subsiguientes páginas trataremos las distintas modalidades de flexibilidad externa.

II.3.4. La Flexibilidad de los Horarios de Trabajo

Esta, persigue la posibilidad de aumentar las horas de trabajo cuando la demanda aumenta y reducirlas cuando ésta descende (Bronstein, 1990). Las posibilidades legales en este sentido, son limitadas, tal es el caso de la estricta reglamentación de las horas extras; el trabajo nocturno; los días feriados y de descanso.

Los requerimientos de flexibilidad de duración del tiempo de trabajo, han tenido como trasfondo el progreso técnico, que permite un aumento de la producción en menor o igual tiempo que antes. Por otro lado, el creciente desempleo propició la idea de que las horas disponibles de trabajo se podían repartir entre más trabajadores si se reducían los horarios de los ya empleados (Bronstein, 1990). Con respecto a esto, se ha dado toda una polémica en torno a si la reducción de horarios implicaba reducción de los salarios. En algunos países se llegó a acuerdos en donde se reducen los horarios sin afectar los salarios, pero el empleador tiene una mayor autonomía sobre la distribución de las horas de trabajo (Bronstein, 1990).

La fórmula de anualización⁷ se ha extendido a países como Francia, Alemania, Reino Unido, Suecia, Finlandia y España, entre otros. En América Latina se conocen casos como el de los campos petroleros de la selva peruana, donde se alternan largos periodos de trabajo, incluso días de descanso y feriados, con largos periodos de descanso. (Hernández Alvarez, 1990).

Otro caso de flexibilidad de los horarios cada vez más extendido, es el de los horarios variables, la cual se fundamenta en que no existen horarios homogéneos, sino que cada trabajador planifica su horario dentro de unos esquemas definidos por la empresa. (Bronstein, 1990)

II.3.5. *Flexibilidad de los Salarios*

Esta estrategia persigue la adaptación de los salarios a las fluctuaciones de la economía y en función de los resultados de la empresa.

En primer término, se trata de dexindexar los salarios, especialmente el mínimo, ya que la existencia de un salario monopólico, es vista como la traba para que los empleadores puedan contratar más personal, debido a los altos costos que ello implica. En consecuencia si se flexibiliza el salario, se reduciría el desempleo. (Hernández, 1991).

La flexibilización de los salarios se ha concretado en distintas formas. En Italia, Bélgica y Dinamarca, se procedió a la desindexación; en EUA a través de la "negociación colectiva de concesiones" se difirieron aumentos de sueldos ya pactados y se redujeron salarios ya establecidos; en Inglaterra y los Países Bajos hay un salario mínimo diferenciado de acuerdo a las edades, esto también ha ocurrido en EUA mediante la "doble escala salarial", consistente en que los nuevos empleos en una misma empresa reciben salarios menores que los antiguos trabajadores. (Bronstein, 1990:26 y ss).

En Venezuela no ha habido negociación para flexibilizar salarios y la Ley del Trabajo en los artículos 129 y 135 (Título III, cap. I) establece la remuneración mínima y homogénea respectivamente, sin embargo, en el sector informal de la economía, se otorgan salarios

⁷ La Anualización. Organización de los horarios de manera tal que se laboren menos horas de trabajo en periodos de baja actividad y más horas, sin necesidad de remunerarlas, en épocas de alta productividad. (Bronstein, 1990:30).

por debajo del mínimo establecido y no se pagan horas extras, constituyéndose en una flexibilización de hecho.

II.3.6. Flexibilidad de la Seguridad Social

Ella consiste en reducir el peso de las obligaciones sociales sobre los costos del empleador. Se trata entonces de flexibilizar la carga de los aportes jubilatorios; del seguro social; de los beneficios socio-recreativos y fundamentalmente de las prestaciones sociales.

Actualmente en Venezuela, hay un debate acerca de sustituir las prestaciones sociales por un fondo de pensiones. Pero ya anteriormente, hubo un intento flexibilizador de éstas, cuando a raíz del Decreto del Bono Compensatorio, No. 1.538, se aprobó incrementar los salarios, pero, sin efecto sobre las prestaciones sociales. (Lucena, 1990).

La flexibilidad de las prestaciones sociales ha encontrado una gran resistencia en el movimiento sindical. En todo caso, pareciera que la intención empresarial es tener más libertad de despido al no tener que sufragar grandes indemnizaciones como consecuencia de esto.

II.3.7. Flexibilidad de la Contratación Laboral

Esta flexibilidad está dirigida a adoptar el volumen de trabajadores a la variación de la producción o las actividades de la empresa (Meulder y Wilkin, 1987). A través de ella se persiguen tres aspectos importantes, el primero de ellos es recobrar la autonomía del empleador en reclutar la fuerza laboral que él quiera, ya que las legislaciones y contratos otorgan mucha capacidad a los sindicatos de contratar personal. El segundo aspecto, se refiere a la modificación de las normas de terminación del contrato (despido o jubilación), que representan fuertes indemnizaciones y dilatados trámites (antigüedad, prestaciones, incluso dobles; preavisos; acuerdos previos con sindicatos, etc.) que implican altos costos al empleador. (Hernández, 1991).

A pesar de los argumentos que señalan que al flexibilizar las posibilidades de despido, los empleadores contratarían más personal, esto no termina de convencer a los sindicalistas y algunos juristas del trabajo. Por lo tanto, ante la imposibilidad de flexibilizar la terminación de contratación de los trabajadores fijos, optaron por un tercer escenario, consistente en formas de contratación eventuales o empleos atípicos. Tales son los casos de trabajos parciales, intermitentes y de acuerdo a la demanda de los contratos de duración determinada; las pasantías; el trabajo a domicilio; el uso de la subcontratación y por último el trabajo clandestino, este último de forma ilegal (Bronstein, 1990). Estas formas de empleo están incluidas en la mayoría de las legislaciones laborales del mundo⁸, y constituyen un tercio de la mano de obra asalariada de los países de industrialización avanzada. (Bronstein, 1990).

⁸ La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela, contempla en los arts. 54, 55, 56, 57 y 58 (Título I, cap. IV) la subcontratación, y en los arts. 74 al 77 (Título II, cap. I) el trabajo a tiempo determinado y por obra determinada.

Las formas de contrataciones eventuales están asociadas a la precarización de las condiciones de trabajo, aun cuando en Europa ellas no sean sinónimos, al menos en el sector de los trabajadores blancos, ya que otros sectores como los inmigrantes, negros, minorías étnicas e incluso mujeres, son contratados bajo estas modalidades en condiciones denigrantes e ilegales (Leborgne y Lipietz, 1992; Callinicos, 1993).

En América Latina, dichas formas de contratación han existido siempre como mecanismo de evasión de la legislación laboral. En nuestros países, la flexibilidad no es una nueva práctica que surja como respuesta a una situación de crisis, pero seguramente en las nuevas condiciones del mercado, ella cobre nuevas fuerzas y justificación (Iranzo, 1990). Venezuela no es la excepción a estas formas de contratación; el sector textil por nombrar un caso, para 1992, empleaba aproximadamente 30.000 trabajadores, pero abarcaba un universo de 103 mil personas, que trabajaban en talleres informales, a domicilio, etc.⁹, la mayoría de las cuales eran mujeres y vivían en los denominados "barrios marginales". Estas mujeres prestan sus labores en condiciones precarias, ya sea que realicen éstas en su vivienda o en la fábrica.

La flexibilidad de la contratación laboral, ha ocasionado una dualidad en el mercado de trabajo, por un lado, empleos estables y bien remunerados, y por otro, empleos inestables, sin seguridad social, mal remunerado, etc. (Meulders y Wilkins, 1987). En América Latina, ser trabajador fijo no es garantía de excelentes condiciones de trabajo, ni de altas remuneraciones, lo que nos puede dar una idea de las condiciones de los trabajadores informales.

II.4. La Subcontratación

Las variantes fluctuaciones que han caracterizado las últimas décadas de la economía mundial, ocasionó la generalización de la subcontratación como estrategia para enfrentar las incertidumbres que ya hemos referido. A través de ella, las empresas buscan transferir el impacto de las variaciones del mercado y del aumento de los costos fijos a otras empresas que por lo general son menos poderosas económica y/u organizativamente. (Monteliú, 1991).

La subcontratación es un proceso complejo, ya que puede servir para evadir regulaciones laborales y evitar costos fijos, pero también puede buscar la eficiencia productiva a través de la utilización de "saber-haceres" especializados de otras empresas o cubrir deficiencias técnicas en un momento dado (Monteliú, 1991). Otro elemento que puede determinar el uso de la subcontratación, son las condiciones geográficas o las costumbres socio-culturales de la población donde esté ubicada la empresa.

Se produce el intercambio de sus respectivos saber-haceres, aun cuando puede darse el caso de un aprovechamiento unilateral de éstos, que se traduce en perjuicio para alguna de las partes. (Monteliú, 1991).

⁹ Oficina Central de Estadística. Censo Industrial varios años.

En el norte de Italia se ha producido la integración de un conjunto de empresas de tallas pequeñas o medianas más o menos especializadas, interconectadas entre sí a través de la prestación de servicios de unas a otras, es decir, una diversidad de trabajos artesanales, que ubicados en una determinada región constituyen un complejo industrial descentralizado, conocidos como "Distritos Industriales". (Leborgne y Lipietz, 1992).

= 2 clases de subcontratación

Otro caso de subcontratación es el conocido como "modelo japonés", el cual se basa en empresas con un núcleo central de trabajadores, que se distancian de las tareas menos especializadas a través de la subcontratación de trabajadores mal pagados y temporales (Navarro, 1991). En este caso creemos que la subcontratación se convierte en una estrategia de flexibilización externa, donde la empresa matriz en vez de flexibilizar las relaciones laborales con los trabajadores núcleo usa como alternativa la contratación de otras empresas que tengan menos limitaciones para flexibilizar, ya sea que por ser informales no tengan ningún tipo de regulación o ya sea porque, aun cuando sean formales estén ubicadas en zonas donde los trabajadores son políticamente débiles (Navarro, 1991; Atkinson, 1987). Este tipo de subcontratación tiene repercusiones negativas para los trabajadores, más aun si la intención de la empresa es debilitar al sindicato y a los trabajadores núcleo a través de la fragmentación de la fuerza de trabajo.

Capítulo III

Incidencia de la Flexibilidad Externa del Trabajo sobre la Fuerza Laboral

III.1. ¿Cuál Modelo de Regulación?

El conjunto de innovaciones técnicas, organizacionales y de las formas de relación laboral que se produjeron a raíz de la crisis de inicios de los años '70, son considerados por autores como Piore y Sabel¹ como el colapso definitivo de los criterios Taylor-fordistas de producción y consumo. Según esta concepción, las nuevas formas de organización del trabajo expresarían el paso hacia la denominada "especialización flexible", la cual consiste en la prominencia del trabajo artesanal articulado en redes de empresas independientes pero interconectadas y flexibles que pueden reaccionar rápidamente a los cambios de moda y de operación de las nuevas tecnologías (Leborgne y Lipietz, 1992).

Dicha especialización flexible supone la desintegración de las grandes empresas, así como la recalificación de la fuerza de trabajo orientada hacia una producción humanizada que deje atrás el proceso rutinario y alienante de la gran fábrica fordista para dar paso a un modelo postfordista cuyos elementos principales son la calificación y la flexibilidad (Leborgne y Lipietz, 1992).

Los postfordistas son abiertamente criticados, por quienes señalan que el modelo que proponen en nada se diferencia del neofordismo aplicado en Inglaterra en la década del '70, cuya característica principal fue una división aun mayor entre operadores calificados y no calificados, siendo éstos últimos contratados con salarios más bajos, en medio de una reducción de los beneficios del Estado de Bienestar, así como una ofensiva contra los convenios colectivos (Leborgne y Lipietz, 1992).

Autores como Navarro (1991:18-19), señalan que "...los postfordistas pintan una fotografía en blanco y negro de lo que fue la clase trabajadora en el pasado reciente. En contraste, ahora la fotografía es multicolor". Pero lo cierto, señala el referido autor, es que detrás de la participación, los círculos de calidad y el concepto de equipo se intenta ocultar una función totalitaria que contribuye a quebrar los sindicatos, a intensificar el trabajo y hacer creer que no existen tareas rutinarias y alienantes, cuando la verdad es que ahora ésta descansa en las mujeres, en los inmigrantes y en los trabajadores del Tercer Mundo.

Desde otro ángulo del debate, el de la producción y el consumo, Alex Callinicos (1993), señala que el derrumbe del fordismo no es tan cierto y que tanto postfordistas como neofordistas sustentan sus posiciones a partir de la caracterización incorrecta del fordismo que ha sido vendida por los regulacionistas franceses. Para este autor, no es cierto que el fordismo fuera sólo producción en masa, ya que en industrias fundamentales como la automotriz, los equipos podían ser usados en la fabricación de distintos modelos, por otro lado, la aplicación de técnicas de producción masiva siempre ha estado limitada a la producción de bienes durables (autos y electrodomésticos), mientras en otras ramas

¹ Referidos por Navarro (1991: 25)

como las del vestido y los alimentos se producía de acuerdo a la demanda de ese momento y cuando ésta era muy alta se contrataban a otras empresas para aumentar la producción.

En cuanto a la desintegración de los mercados que plantean los postfordistas, el señalado autor, indica que sigue habiendo una demanda masiva de bienes durables y que la diversificación del consumo se ha producido sólo en industrias como la del vestido, el calzado, la recreación y otros. Con respecto a todas las afirmaciones hechas por Callinicos, es necesario precisar que la existencia en determinadas ramas de la industria de formas de producción diversificadas y de la utilización de contratistas antes de 1970, no son argumentos contundentes para negar la hegemonía del modelo fordista en cuanto criterio de producción de las industrias de punta y en cuanto norma de consumo social. Por otro lado es innegable que el consumo masivo de bienes durables, viene siendo paulatinamente restringido a las clases medias y altas, siendo éste cada vez más particularizado en modelos y cantidad.

Retomando la polémica entre las concepciones postfordistas y neofordistas, Leborgne y Lipietz señalan que éstas reducen el debate sólo a los nuevos modelos de producción, a partir del cual plantean un modelo de regulación, según sea el caso: postfordismo o neofordismo. Estas concepciones omiten el hecho de que un modelo de regulación no es sólo un paradigma tecnológico, sino que además comprende una contractualización de las relaciones laborales y un régimen de producción y consumo. El fordismo no es simplemente un modelo de producción en masa, por lo tanto la "especialización flexible" no puede ser definida, en si misma como un modelo de regulación.

La crisis del modelo fordista no encontró una única salida sino que desembocó en particulares respuestas en los distintos países e incluso en regiones y ramas de industria dentro de cada uno de ellos. Leborgne y Lipietz (1992), así como Collazo (1994), consideran que uno de los conceptos claves en los nuevos modelos es el de la Implicación, la cual consiste en la vinculación de los trabajadores a través de la coöperación horizontal y la participación en la definición y en la vigilancia de las tareas. La Implicación tiene formas particulares de negociarse, al respecto los autores distinguen los siguientes modelos:

i. El Toyotismo: en este modelo la Implicación es negociada en la empresa, dividiéndose ésta y su fuerza de trabajo la responsabilidad de la producción. La fuerza de trabajo recibe garantías de empleo de por vida, remuneración en base a la antigüedad y bonificaciones por productividad, a cambio se compromete a cumplir múltiples funciones, a trabajar en equipos con alto poder de decisión y de funciones de control de calidad, entre otros elementos. En definitiva, se le otorga una gran responsabilidad al operario aunado a un espíritu corporativo, elementos que se convierten en la mejor forma de disciplina laboral

Cabe destacar que el modelo Toyota no es el modelo general en todo Japón, en otras ramas industriales se aplica lo más parecido al neotaylorismo norteamericano.

- ii. *El Modelo Alemán*: En éste, la *Implicación* se negocia por rama de industria, lo que evita profundas diferencias en el mercado de trabajo y permite una mayor socialización de los ingresos producto del trabajo. El modelo Alemán es un modelo de baja flexibilización externa pero de alta flexibilidad interna, donde los cambios en las funciones y en las relaciones laborales se concertan entre el Estado, la Empresa y el Sindicato por rama de industria.
- iii. *El Modelo Kalmariano*: Aquí, la *Implicación* es negociada a nivel de toda la sociedad y está orientada a la distribución de la producción a nivel regional. Esto se concreta en una producción fabril de alto nivel técnico y de un alto nivel de participación de los trabajadores en los procesos productivos, así como la existencia de un Estado que garantiza altos salarios reales y provee a los trabajadores de un amplio salario social. Este modelo es propio de los países escandinavos, particularmente de Suecia.

Los dos primeros modelos, son presentados por los postfordistas como el camino a la humanización de la producción, no obstante es pertinente señalar que "... hay un peligro real de que la *Implicación* negociada en la *democracia de los hombres libres* (según Pior y Sabel) se convierta en la *democracia de los machos libres*" (Leborgne y Lipietz, 1992: 26). Se trata es de alertar sobre la consolidación de una aristocracia obrera de hombres y diremos más, de hombres blancos y nacidos en esos países, mientras que los otros sectores de la población: mujeres, negros e inmigrantes son sometidos a relaciones laborales altamente flexibles propias del modelo inglés y norteamericano, conocido como taylorismo salvaje o neotaylorismo (Collazo, 1992).

El modelo neotaylorista se caracteriza por un control directo y jerárquico a lo interno, pero por una flexibilización de las relaciones laborales y una reducción de los beneficios sociales del modelo fordista. Este tipo de políticas fueron aplicadas por los gobiernos de Margaret Thatcher y de Ronald Reagan en Inglaterra y los Estados Unidos respectivamente. El objetivo central de las mismas consistió en reducir los costos laborales y aumentar la productividad a costa de la sobreexplotación de los trabajadores (Callinicos, 1993).

El neotaylorismo o taylorismo salvaje, como también se le conoce, se expresa a través de la figura de la maquila en países como México, Brasil, Vietnam, China, Corea del Sur y el Sur de los Estados Unidos, entre otros. Igualmente, los mecanismos de la subcontratación y el trabajo temporal aplicado al sector femenino japonés y a los sectores de inmigrantes en Europa Occidental son expresión de dicho modelo.

La situación planteada en el mundo del trabajo es muy diversificada y de gran inestabilidad ya que muchos de los países con modelo de *Implicación* retroceden hacia modelos flexibilizadores, tal es el caso de algunas ramas industriales francesas y españolas. Otros países con modelo flexibilizadores avanzan hacia procesos de *Implicación*, como por ejemplo, Corea del Sur. En América Latina, el neotaylorismo se consolida paulatinamente en algunas ramas industriales y sólo en algunas se dan procesos de flexibilidad interna.

Países como Argentina y México, son los más avanzados en la instauración del neotaylorismo como modelo hegemónico, al menos en las ramas de producción masiva.

III.2. Incidencia de la Flexibilidad Externa sobre la Fuerza de Trabajo

El modelo neotaylorista tiene graves repercusiones sobre las condiciones de trabajo de los sectores asalariados a los cuales se aplica. Por lo general, la flexibilidad externa es asociada con la precariedad en el trabajo. Sin embargo, la flexibilidad en la estabilidad, la jornada o el salario de los trabajadores núcleos de las empresas del sector moderno de la economía, siempre van acompañadas de ciertas compensaciones, tales como más horas libres, mayores días de descanso o aumentos en la seguridad social según sea el caso.

La flexibilización en las formas de contratación, es casi sinónimo de precarización, ya que ésta consiste en el uso de empleos clandestinos, es decir, no declarados ante las autoridades competentes; en los contratos por tiempo determinado; en los trabajos eventuales y en los temporales. Dichas formas de contratación permiten al empleador reducir costos laborales sin necesidad de conflictos con sus trabajadores fijos, es por ello que éstas formas avanzan y se generalizan cada vez más. En América Latina, por ejemplo, el empleo fijo representaba para comienzos de esta década sólo el 42,7% del empleo total no agrícola (Galín, 1991:18).

Las consecuencias de la flexibilización de las formas de contratación se pueden clasificar en dos grandes puntos, a saber:

I. SEGMENTACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO: Para Atkinson (1987: 107) el mercado de trabajo se encuentra dividido en tres grupos. *Un grupo de trabajadores núcleos*, que son los trabajadores fijos dedicados a las tareas esenciales de la planificación y la producción, los cuales gozan de contratos permanentes; *un segundo grupo de trabajadores periféricos* los cuales son contratados a tiempo parcial y eventualmente, para realizar las tareas ordinarias y mecánicas. *Por último un grupo de trabajadores exteriores* los cuales no son empleados de la empresa, sino de las contratistas de éstas, las cuales ejercen actividades de las que la empresa ha decidido distanciarse. En general, estos trabajadores pueden realizar tareas especializadas u ordinarias según la necesidad del contratante. Los trabajadores subcontratados, son en la mayoría de los casos considerados como trabajadores periféricos por la propia contratista.

II. PRECARIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO: Las condiciones de los trabajadores periféricos y exteriores son en la mayoría de los casos sumamente precarias. Estos trabajadores poseen salarios inferiores al mínimo y sus condiciones de trabajo son las más riesgosas y penosas, además de la desregulación de todos los principios que sustentaban al trabajo asalariado hasta 1974, produciéndose las siguientes consecuencias (Sguiglia, 1991):

- a) Inseguridad en el mercado laboral.
- b) Inseguridad de conservar el empleo.
- c) Inseguridad en el trabajo, por la inexistencia de normas y vigilancia sobre seguridad higiene industrial.
- d) Inseguridad en los ingresos, ya que no hay seguridad en el pago de utilidades, de los bonos de productividad, de las prestaciones sociales y de las indemnizaciones por

despidos o accidentes.

- e) Exclusión de los sistemas de seguridad social (médico hospitalario, fondo de desempleo, etc.), agravado por las restricciones del gasto social del Estado en materia de salud, transporte y educación.

En definitiva, el reacomodo capitalista iniciado a mediados de la década de los '70 coloca todo su peso en el factor trabajo, sobre todo en sus sectores más débiles, incrementando la precariedad de las condiciones de vida de la mayoría de la población, en el marco de un derrumbe de los derechos colectivos como instrumentos clásicos de lucha de los trabajadores para lograr mejores niveles de vida.

III.2.1. *¿El Adiós de los Derechos Colectivos?*

El discurso neoliberal, utilizó la crisis como plataforma de ataque a las legislaciones laborales y a el sindicato. Un concepto clave en este proceso es el de la Desregulación, la cual consiste en la reducción legal de los mínimos de protección al trabajador (Slodky, 1991). En especial, se trata de desmontar los derechos colectivos, siendo la convención colectiva la única instancia que los flexibilizadores analizan de forma particular con el fin de reducirla a una negociación por empresa. En cuanto al sindicato y la huelga consideran que la misma flexibilización reduce su importancia, hasta el punto de que a mediano plazo ya no serán necesarias (Birgin, 1990).

En Gran Bretaña, por citar un caso, la ofensiva contra los derechos colectivos ha logrado "...derogar normas que comportaban la legislación de protección a la negociación colectiva (...), se ha aumentado la intervención legal en el régimen interno de los sindicatos y se han establecido normas restrictivas de las garantías de la acción sindical, especialmente en casos de conflicto" (Hernández Alvarez, 1988: 124). En el caso chileno, el régimen dictatorial de Pinochet, reformuló la concepción de la contratación colectiva al despojarla de su carácter de mecanismos de distribución de la riqueza nacional y reduciéndola a una relación empleador-empleado, cuya función sólo se refería a establecer el funcionamiento del proceso del trabajo (Piñera, 1991). En cuanto al sindicato, se reguló estrictamente su funcionamiento interno, se limitó la posibilidad de afiliación y se le despojó del carácter clasista heredado del modelo anterior (Piñera, 1992).

En términos generales la ofensiva contra los derechos colectivos se ha concretado en países como México e incluso en Alemania, donde se quiere eliminar el sindicalismo por rama de industria, debido al inmenso poder que han desarrollado sindicatos como IG.METAL, en la siderurgia (Collazo, 1994). A pesar de lo anterior consideramos que los sindicatos siguen siendo un interlocutor válido, al menos con los trabajadores núcleos de las empresas, no así con los trabajadores periféricos y exteriores, ya que con éstos se da una tendencia a dificultar su sindicalización². Lo cierto es que aún no hubieran dichas restricciones, el reclutamiento y la organización de estos trabajadores se dificultan debido a las frágiles relaciones establecidas entre éstos y sus empleadores, así como la dispersión y rotación de

² No existen legislaciones específicas en ese sentido, sus organizaciones no son reconocidas incluso hasta por los mismos sindicatos de las empresas.

los sitios de trabajo, sobre todo en el caso de los subcontratados y por último a la escasa conciencia política y organizativa que por lo general caracterizan a este tipo de trabajadores (Atkinson, 1987: 112-114).

Finalmente es necesario señalar que los mecanismos colectivos siguen siendo importantes para establecer las normas de contractualización trabajador-empresa, tal como lo demuestra su reconocimiento en regímenes autoritarios como los del Cono Sur. Es por ello que consideramos que la desaparición de éstos no está planteada por los momentos. No obstante, lo que sí se plantea es una reformulación, tanto de éste, como de la contratación colectiva, caracterizada por la eliminación de las connotaciones políticas que éstos adquirieron en el fordismo, a partir de su injerencia en la administración efectiva de la demanda como forma de distribución de la riqueza.

En su nuevo papel, los derechos colectivos son reducidos al ámbito de la empresa, con el fin de convertirlos en facilitadores de los procesos productivos. Se trata es de propiciar un nuevo estilo de relaciones, el cual se aleje de las demandas colectivas conflictivas, propiciando los esfuerzos conjuntos de solución a los problemas.

III.3. Breves Consideraciones sobre los problemas de Legitimación en el Capitalismo Actual

Durante la época de gran prosperidad económica de las décadas del '50 y el '60, surge la idea de que se estaría entrando en una nueva sociedad, a la cual se denominó "sociedad postindustrial". Este término fue inicialmente usado por Daniel Bell y David Riesman a finales de los años 50 (Callinicos, 1993).

La sociedad postindustrial, implicaba el paso de un modo economicista hacia un modo socializante, caracterizado por una economía de servicios donde el conocimiento científico-técnico se constituyera en la fuente de las innovaciones organizativas y del ordenamiento de las relaciones sociales (la tecnocracia); donde el interés de la producción no es simplemente acumular, sino también producir satisfacción en la fuerza laboral. Todo esto acompañado de un creciente proceso de desintegración industrial y de alta tecnificación de los procesos productivos que implicaría la desaparición del proletariado industrial y su sustitución por los empleados de cuello blanco, encargados de operar las sofisticadas maquinarias. Estas tendencias reducirían la importancia del movimiento obrero y del sindicalismo a nivel mundial (Touraine, 1973).

El mito de la sociedad postindustrial, aunque para muchos se concreta en los modelos de Implicación negociada de los países de alta industrialización, se derrumba ante el hecho de que si bien es cierto que el área de servicios ha crecido vertiginosamente en las últimas dos décadas y los procesos de automatización industrial son hoy una realidad, no es menos cierto la existencia de un sector secundario de trabajo que sigue realizando las labores sucias de la producción industrial ya sea en sus casas, en talleres informales o en las maquilas de los países de baja industrialización, así como en las zonas deprimidas de los países de alta industrialización.

Lo cierto es que la existencia de unos empleados de cuello blanco por un lado, y por el otro de un sector de trabajadores periféricos, ha dado origen a sociedades denominadas "...de dos tercios" en las que el primer grupo (dos tercios de la población) se beneficia de la tecnología, del consumo particularizado y de un mayor tiempo libre, mientras el tercio inferior vive en condiciones de extrema pobreza (Navarro, 1991: 31). En América Latina, sin duda que la correlación numérica es inversa, es decir, un tercio disfruta, dos tercios sufren.

Esta nueva realidad socioeconómica lleva a reflexionar sobre la vigencia de la concertación social alcanzada durante el fordismo. Esta concertación fue posible a partir de tres factores, los cuales fueron: la posibilidad de satisfacer materialmente a las grandes mayorías, la apertura de espacios políticos para los sectores populares (al menos formalmente) y por último, debido a la existencia de instituciones representativas unificadas y centralizadas tales como los partidos políticos y los sindicatos (Campero, 1992).

Ahora bien, cabe preguntarse cuáles pueden ser los fundamentos que sustenten la legitimidad de los sistemas democráticos en el futuro, cuando las grandes mayorías de la población viven en condiciones de extrema pobreza, cuando en los últimos años la tendencia mundial ha sido un desinterés por los asuntos colectivos y cuando los sindicatos y partidos políticos arrastran una profunda crisis de representatividad, aunado esto a la existencia de amplios sectores dedicados a actividades informales, los cuales no tienen interlocutores válidos en la institucionalidad democrática.

Al respecto, consideramos que a nivel mundial cada sistema ha buscado formas particulares de generar consenso en la población, pero podemos señalar que de manera común, los mecanismos de consenso se orientan a utilizar la seducción, la manipulación y la integración sobre la base del discurso de la globalización, utilizando para ello la tecnología y la difusión mass-mediática. Por otro lado, han comprado la lealtad de los sectores medios de la población dirigiendo las posibilidades de consumo hacia éstos, a la par que se estimula la idea desde sectores intelectuales de que el escepticismo, el no intentar cambiar nada, la búsqueda de la felicidad individual y el adaptarse al orden son la mejor opción política de nuestros días.

Con referencia a lo anterior, apreciamos la dificultad de que en una etapa de tanta incertidumbre en la dinámica económica y política mundial, se pueda mantener a un sector de la población disfrutando de la sociedad de servicios y bienestar. Es así como vemos que en la medida que se producen cambios económicos a nivel mundial, avanza la ofensiva contra los sistemas de seguridad social, por ejemplo, en Europa. Pero también se puede observar cómo avanzan las movilizaciones de distintos sectores de la población de estos países en defensa del Estado de Bienestar.

Por otro lado, en la clase media es cada vez mayor la preocupación por la manera como el mundo se destruye producto de la herencia de daños ecológicos dejadas por el industrialismo fordista y también por el soviético, y el cual ha sido profundizado por el desarrollo científico técnico de las últimas décadas. Es por ello que la ecología debe contar cada vez más en los intentos de legitimación de los distintos gobiernos del mundo, gene-

rando esto mayor complejidad en el desarrollo de las políticas industriales.

En cuanto al tercio de la población, si hablamos del "Mundo Desarrollado", o a los dos tercios, si hablamos del "Tercer Mundo", que se encuentran en condiciones precarias de vida, consideramos que su debilidad política y su escasa capacidad organizativa se convierten en el primer elemento que influye en su no conflictividad. En segundo lugar, la cotidianidad de estos sectores, que fundamentalmente trabajan en áreas informales de la economía³, ha ido conformando una "cultura de la sobrevivencia" caracterizada por la sumisión ante el temor al despido o a la represión policial, y en el caso de los trabajadores temporales por la expectativa de trabajar en algún momento (Trejo, 1992). Estos sectores de la población no se comprometen en proyectos de largo alcance, ya que satisfacer las necesidades del momento es su objetivo primordial. Al respecto, el Presidente Caldera ha señalado que "...un pueblo con hambre no es capaz de organizarse para luchar por sus derechos"⁴.

Sin embargo, vale recalcar que la impotencia ante tanta injusticia lleva a estos sectores a participar en explosiones sociales como las de Venezuela en 1989, en Argentina, varias veces en los últimos años y hace dos años en Los Angeles, Estado Unidos, por citar sólo algunos casos. Consideramos que el laborioso edificio de la regulación fordista ya no existe para la mayoría de la población trabajadora, que por lo demás no es tomada en cuenta ni por los propios sindicatos, ocupados en ganarse a la minoría de empleados de cuello blanco.

Finalmente, cabe preguntarse hasta cuanto es funcional y seguro mantener la paz social en base a la sumisión que genera el "vivir para comer". ¿Será esa preocupación la que lleva a que los pobres estén de moda en los organismos internacionales? Nada es seguro en estos "no tan nuevos tiempos" de la especialización flexible.

³ Nos referimos a vendedores ambulantes, trabajadores a domicilio, etc. que laboran en condiciones precarias. No incluimos aquí a profesionales por cuenta propia, por lo general exitosos.

⁴ Discurso presidencial antes de partir a la Cumbre de las Américas, celebrada en Miami. Diciembre de 1994, Noticiero de Radio Caracas Televisión, canal 2.

Capítulo IV

La Subcontratación como Estrategia de Flexibilidad Externa en la Empresa SIDOR

IV.1. La Reconversión Industrial de SIDOR

El agotamiento definitivo del modelo sustitutivo de importaciones se asumió en Venezuela en 1989, con la puesta en marcha de un conjunto de medidas macroeconómicas destinadas a enfrentar la crisis de funcionamiento de la economía nacional. Estas estuvieron enmarcadas dentro de las orientaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), caracterizadas fundamentalmente por el paso de las economías proteccionistas hacia un esquema de libre mercado.

Las políticas de ajuste implementadas contemplaron, entre otras, una estrategia de financiamiento externo sustentado en las inversiones extranjeras en las áreas de producción y servicios y un programa de exportaciones destinado a ubicar nichos comerciales para la colocación de productos nacionales, en el marco de la apertura comercial (FIV, 1990). Estas dos estrategias necesitaban de una adecuación del aparato productivo para que éste pudiera adaptarse a las innovaciones tecnológicas, reducir costos y mejorar la productividad (FIV, 1990).

En función de estas orientaciones, SIDOR diseñó un Plan de Reconversión Industrial que le permitiera adaptarse a las condiciones de un mercado abierto. Se trata ahora, es de fabricar productos con la atención puesta en la demanda de los mercados internacionales (SIDOR, 1992). El Plan de Reconversión Industrial se basó en quince estrategias, a saber: operativa, de divisas, comercial, reducción de variedad, adecuación tecnológica, incremento de la productividad integral, reestructuración organizativa, precio de los productos, de personal, informativa, de privatización y de asistencia técnica y financiera. (SIDOR, 1990a).

De estas estrategias, las primeras en aplicarse en 1990 y por lo demás las más conflictivas, fueron el cierre de ocho plantas que la Empresa consideraba obsoletas y generadoras de grandes pérdidas y por otro lado el despido de tres mil trabajadores, iniciándose en paralelo un proceso que permitiera la reducción de tres mil trabajadores más. (Baptista, 1994).

A partir de 1991, la Empresa continuó el proceso a través de la modernización de la organización estructural, de la aplicación de un programa de Calidad Total, de la flexibilización interna para adaptarse a las exigencias de las demandas y de un proceso acelerado de traspaso de las tareas de mantenimiento y servicio a empresas privadas. (SIDOR, 1992)

El Sindicato Único de los Trabajadores de la Industria Siderúrgica y similares (SUTISS), tuvo una participación importante en el proceso de desincorporación de los tres mil trabajadores. Ellos argumentan que aceptaron los despidos, porque habían plantas que ciertamente fueron llevadas a la quiebra por ineptitud de la Gerencia, pero sin embargo, ya no se podían recuperar y por lo tanto sobraba personal que no podía ser asumido por

la empresa sin ir a la quiebra total.¹

Por lo anteriormente expuesto, es que decidieron involucrarse en este proceso, para hacerlo menos traumático para los despedidos, a través de una especie de "negociación colectiva de concesiones", donde hubo representantes de la Presidencia de la República, de la CVG, de la Gobernación del Estado, de la Empresa y del Sindicato. (FPE, 1993). En este proceso el Sindicato logró la creación de un Fondo para la Protección del Empleo (FPE), el cual atendió a mil ciento cuarenta y cinco trabajadores, a los cuales se les incorporó a un plan de formación educativa, a la par que se les garantizaba el 80% del salario durante dos años además de gozar de algunos de los beneficios socio económicos de SIDOR. También se les brindaba orientación para conseguir nuevos empleos y por último el compromiso de ingresar nuevamente a SIDOR, si ésta requería de personal. Con respecto a este último compromiso hay que señalar que sólo volvieron a la empresa cuarenta y cinco trabajadores (FPE, 1993).

El Sindicato evalúa este proceso como positivo, a pesar de que no se cumplió lo de la reincorporación, pero esto era de esperar por la carencia de empleos en la zona y el mismo proceso interno de la Empresa. Al respecto, consideramos que ese elemento lo debió tener presente el Sindicato cuando firmó los acuerdos, por lo tanto su incumplimiento no es una responsabilidad absoluta de la Empresa.

En tal sentido, otros sectores sindicales², denuncian que el "Nuevo Sindicalismo" (mayoría en la directiva de SUTISS) ha sido débil frente a la empresa, ya que es falso que fuesen necesarios los despidos masivos, debido a que por ejemplo, si se observa la aplicación de la polivalencia, esta ha servido para utilizar trabajadores con el fin de cubrir las faltas en áreas que no tienen personal. Por otro lado el trabajo que realizaban antes dos trabajadores, ahora lo realiza uno, produciéndose una intensificación del trabajo y mayores riesgos.

Para la tendencia sindical, Siderúrgicos Unidos, se trata de reemplazar la fuerza de trabajo sidorista, por una mano de obra barata. Es así como a pesar de la reducción de seis mil trabajadores en los últimos tres años, "... si sumamos el gran número de trabajadores de "contrata", vemos dentro de SIDOR, los mismos dieciocho mil trabajadores de 1990, pero ahora con ocho plantas cerradas" (Siderúrgicos Unidos, 1993).

Es justo señalar que SUTISS reconoce muchos de estos elementos, pero no obstante insiste en que muchos de los despidos eran necesarios, sin embargo, denuncian que el clima de inestabilidad, la rotación de cargos y una continua presión generó una desmoralización en muchos de los trabajadores. Esto sirvió para que la Empresa aplicara un proceso de desincorporación paralelo, basado en los retiros voluntarios sobre los cuales ellos no tuvieron injerencia.³

¹ Ramón Machuca (Secretario General) y otros miembros de la Directiva de SUTISS. Entrevista realizada por Elías Jaua, Verónica Guerrero y Ricardo Dorado, septiembre de 1993.

² Siderúrgicos Unidos, Liga Socialista (LS), Partido Socialista (PST), Movimiento por la Democracia Popular (MDP).

³ Ramón Machuca, entrevista citada 1993.

En definitiva, el proceso de Reconversión en SIDOR parece haber puesto un gran peso en la reducción de costos de la mano de obra, lo cual ha implicado profundas repercusiones en la fuerza laboral, tanto en la aplicación de la flexibilidad interna como de la flexibilidad externa. Esta última, aún cuando no se ha aplicado directamente sobre los trabajadores de la Empresa, se ha expresado a través de la subcontratación de la mano de obra, con graves consecuencias para estos trabajadores y con no menos repercusión para los trabajadores fijos.

IV.2. La Contratación de Empresas de Servicios de Limpieza y Mantenimiento

Cuando en la década del sesenta se inició el proceso de desarrollo industrial en la región de Guayana, este se encontró con una grave limitación como fue la inexistencia de una infraestructura de servicios. Esta situación llevó a que empresas como SIDOR desarrollaran sus propios servicios en áreas como transporte de personal y productos, elaboración de comidas, tratamiento de escorias, mantenimiento de maquinarias y estructuras, entre otros (SIDOR, 1990b). Estas actividades fueron delegadas paulatinamente desde 1970, a las empresas privadas que se desarrollaron en esas áreas. Inicialmente se traspasaron los servicios de limpieza de oficina, servicios de comedor y posteriormente algunas áreas de mantenimiento.⁴

El proceso de contratación agarró un impulso vertiginoso en todas las empresas básicas de Guayana a partir de 1990, en el marco de la apertura de la economía. Es así, como la contratación fue incluida en el proceso de Reconversión Industrial de SIDOR a través de la estrategia de privatización. Al respecto, Angel Barreto, ex-presidente de SIDOR (1990), señala que las actividades y la infraestructura de servicios han sido traspasadas de manera satisfactoria a muchas empresas privadas. Por ello la estrategia de privatización "... contempla, intensificar la participación del sector privado en estas actividades, que pudiéramos denominar colaterales, para que SIDOR asuma lo esencial del negocio del acero" (Barreto, 1990: 3).

Según esta exposición, estaríamos en presencia de un proceso de distanciamiento de la Empresa hacia ciertas actividades, aparentemente secundarias, para centrar su accionar en la producción. La delegación de estas funciones se hace mediante la figura de las contratistas.⁵ La opinión de SUTISS y los otros sectores sindicales es que la utilización de las "contratas", como denominan a las contratistas en la zona, persigue como objetivo fundamental reducir costos, empleando mano de obra barata y debilitar al movimiento sindical al fragmentar la fuerza laboral.

La realidad de SIDOR muestra que el proceso de contratación está generalizado en todo

⁴ Ing. Carmen Rodríguez, de la Gerencia de Promoción Industrial de la CVG. Entrevista realizada por Elías Jaua y Verónica Guerrero, noviembre de 1993.

⁵ SIDOR define a las contratistas como la parte que tiene un contrato directo con la empresa para ejecutar una obra o servicio. El subcontratista es la persona que directa o indirectamente suministra servicios al contratista (SIDOR. Gerencia general de Ingeniería de Proyectos, marzo 1992).

el complejo industrial siderúrgico y abarca áreas de mantenimiento inherentes a la producción. SIDOR contrató, entre enero y mayo de 1994, los servicios de seiscientos ochenta y siete empresas, los cuales emplearon un promedio-mes de seis mil trabajadores⁶. Si comparamos estas cifras con el número de trabajadores fijos de SIDOR, el cual era para agosto de 1994, de doce mil quinientos trabajadores⁷, nos encontramos que en la Empresa laboran actualmente dieciocho mil quinientos trabajadores, correspondiendo un 33% a la mano de obra subcontratada.

En cuanto a las condiciones de los trabajadores subcontratados, el Sindicato, los delegados sindicales de planta; gerentes intermedios y trabajadores coinciden en señalar que estas son de extrema precariedad debido a la inestabilidad laboral, los bajos salarios, las extensivas jornadas de trabajo, la falta de entrenamiento ante los riesgos industriales y la carencia de los servicios elementales así como de los implementos de seguridad. También coinciden en señalar que los trabajadores de "contratas", son de baja calificación y por eso realizan los trabajos deficientemente y dañan los equipos de la Empresa.

IV.3. La Flexibilidad Externa en los Trabajadores de las Contratistas

Si SIDOR utiliza la subcontratación de mano de obra como una estrategia de flexibilidad, las contratistas no se quedan atrás en eso de flexibilizar. Es por eso que los trabajadores que emplean, además de ser trabajadores periféricos de SIDOR, lo son también de las empresas que los contratan.

La información recogida entre veinte (20) trabajadores de empresas contratistas que laboran en la Planta de Palanquillas de SIDOR, así como de las distintas entrevistas realizadas a delegados sindicales, jefes de personal, trabajadores de SIDOR y a la directiva sindical, nos muestran un proceso de precarización generado en la subcontratación de mano de obra. Este mecanismo ha implicado una flexibilización y desregulación de los derechos laborales contenidos en la legislación laboral vigente.

IV.3.1. Características de la Mano de Obra Subcontratada

La mayoría de los trabajadores entrevistados tenía entre veinte y veinte cinco años de edad, sólo unos pocos excedían los cuarenta años; el nivel educativo para la mayoría de ellos estaba ubicado entre el quinto grado de primaria y el tercer año de bachillerato (octavo año), y sólo dos de ellos eran técnicos medios. Del resto, la mayoría había aprendido el oficio en el mismo puesto de trabajo o con sus compañeros; muy pocos habían recibido cursos sobre las tareas que desempeñaban.

Esta situación pareciera incomprensible cuando se conocen las tareas que estos trabajadores realizan, la mayoría de las cuales requieren de cierta capacitación. Al respecto, de los 20 trabajadores entrevistados 4 se desempeñaban como electricistas; 2 como

⁶ Cifras suministradas por la Contraloría General de la CVG. Junio de 1994.

⁷ Cifras de la Comisión Electoral de SUTISS, para las elecciones sindicales. Agosto de 1994.

mecánicos; 1 como auxiliar eléctrico; 1 como ayudante mecánico; dos como parchadores; 1 como refractarios y 1 como operador de insuflado (estas tres últimas ocupaciones están estrechamente ligadas a la operatividad de los grandes hornos). El resto de los obreros realizaban tareas secundarias, tales como plomería, albañilería, lubricación de rieles, soldadura y limpieza.

Esta realidad es señalada por supervisores y gerentes intermedios, como la causante de graves accidentes; del deterioro de la maquinaria y de la baja calidad de los trabajos que realizan las "contratas", lo que ocasiona que a veces los propios trabajadores sideristas tengan que reparar trabajos hechos por las contratistas. Igualmente, SUTISS denuncia que la empresa no le da cursos a las contratistas y sus trabajadores sobre los riesgos que existen en la planta, tal como está contemplado en las Especificaciones Generales de Contratación (SIDOR, 1988).

El incumplimiento de estas especificaciones causa graves accidentes personales y a las instalaciones. El año pasado ocurrió el más grave de estos accidentes, cuando se quemó el área de Laminación en Frío, debido a que "...una contrata sin experiencia se puso a soldar y cortar vigas en sitios de alto riesgo" (Angós, 1994: 206). Las cifras en pérdidas ofrecidas por SIDOR fue de cuatro mil millones de bolívares, pero por ser esta planta fundamental en la producción de SIDOR, las pérdidas en perspectiva son indeterminables (Angós, 1994).

Por último es necesario indicar que los directivos de SUTISS señalan que muchos de los obreros despedidos por SIDOR, los cuales eran de alta calificación, ahora entran a trabajar en la Empresa, pero a través de las contratistas⁸. Lo anterior contradice afirmaciones hechas por el Sindicato donde señala la descalificación de la mano de obra subcontratada; lo cierto es que los trabajadores entrevistados, en su mayoría eran de baja calificación profesional. Sin embargo, de los veinte, cuatro habían sido trabajadores de SIDOR y eran ellos los que tenían mayor preparación profesional. Esto último no parece ser una tendencia general, sino que por el contrario serían casos que comienzan a darse recientemente, de allí podría venir el origen de las contradicciones del sindicato.

IV.3.2. Flexibilidad de las Formas de Contratación y Estabilidad en el Empleo

La casi totalidad de los trabajadores entrevistados tenía una contratación por tiempo determinado, sólo muy pocos tenían contrato fijo e indeterminado. Los contratos por tiempo determinado eran por tres meses, seis meses, un año y hasta dos años.

En una conversación informal con el dueño de una "contrata", éste explicaba que ellos no pueden contratar por tiempo indeterminado, porque sus contratos son de corto tiempo y si no tienen trabajo no pueden pagarle a los trabajadores. Si bien es cierto que los contratos de las aproximadamente treinta y nueve empresas que prestaban servicio en la Planta de Palanquillas para enero de 1995, eran en su mayoría de seis meses, un año

⁸ Jefe de Personal de Palanquillas. Entrevista realizada por Elías Jaua, febrero de 1995.

y en algunos casos dos años¹⁰, no es menos cierto el hecho de que esas "contratas" tienen dos o más contratos y de manera continua, no sólo con SIDOR sino también con otras empresas de la CVG¹¹.

En cuanto al número de veces que habían trabajado en la misma contratista, la mayoría de los entrevistados respondió que sólo una vez; muy pocos respondieron que 2 y 3 veces. Sin embargo una cantidad importante de ellos manifestó haber trabajado en distintas contratistas durante uno o dos años. Al parecer las empresas no contratan más de una vez al trabajador, para evadir lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1990) la cual expresa que no se puede contratar a un trabajador por tiempo determinado más de dos veces (artículos 74 y 75). De lo contrario tendrían que hacer la contratación por tiempo indeterminado.

Esta situación, aunada a los constantes despidos por hacer reclamos o simplemente por "cualquier cosa", genera cierta incertidumbre entre los trabajadores por el temor a no conservar sus puestos de trabajo. En ese sentido manifestaban que los despidos eran algo normal en el mundo de las "contratas". Al parecer la estabilidad proclamada por la Constitución de la República (artículo 88) y en la LOT, la cual expresa que "Los Trabajadores (...) que tengan más de tres meses no podrían ser despidos sin justa causa (artículo 112) son letra muerta para las contratistas. Esta inestabilidad hace que se vean afectados los beneficios de antigüedad y de prestaciones sociales, así como las posibilidades de que el trabajador se desarrolle en una profesión estable.

IV.3.3. Flexibilidad de la Remuneración

El salario de los trabajadores entrevistados se ubicaba entre catorce mil bolívars el más bajo, y 35.800 bolívars el más alto. Un número importante de estos trabajadores ganaba entre dieciocho mil y veintiséis mil bolívars, siendo los de mayores salarios los amparados por el Contrato Colectivo de la Construcción y de una de las empresas que tenían contratación colectiva propia. La forma de pago para la casi totalidad de los entrevistados es semanal, sólo muy pocos cobraban mensual o diario.

En cuanto a otros ingresos, por concepto de prestaciones sociales, utilidades, aguinaldos, vacaciones; la casi totalidad de los entrevistados respondió que éstos estaban contemplados en su relación laboral con las contratistas; igualmente estos respondieron que éstas si cumplían con dichos compromisos. Estos resultados contradicen lo denunciado por el sector sindical, sobre la inexistencia o incumplimiento por parte de las contratistas de todos esos derechos, al respecto aclaran los delegados sindicales de la Planta¹², que la situación en ésta es particular, debido a que ellos han logrado un nivel de compromiso con las contratistas en ese sentido y con la gerencia de la Planta, para que

¹⁰ Cálculos propios en base a datos de la VicePresidencia de Productos No Planos. Gerencia de Palanquillas, Servicios Contratados, 1994.

¹¹ Empleado de la Unidad de Contratación de la Planta de Palanquillas de SIDOR. Entrevista realizada por Elías Jaua, febrero de 1995.

¹² José Mujica. Delegado sindical de la Planta de Palanquillas. Entrevista realizada por Elías Jaua. Febrero de 1995.

esta ejerza algún nivel de presión sobre las "contratas", en esos aspectos. No obstante, advierte que no es cierto que dichas contratistas cumplan en su totalidad esos derechos. Lo que sucede es que muchos obreros no tienen claro en qué consisten la mayoría de esos ingresos. Lo cierto es que, difícilmente las empresas paguen vacaciones, utilidades y aguinaldos a trabajadores que en su casi totalidad laboran un año o menos en las mismas, sin mencionar la gran inestabilidad en el empleo que tienen dichos obreros, lo cual no garantiza la culminación del tiempo de contrato y en la mayoría de los casos, según denuncian los delegados sindicales de SUTISS, no se les pagan las respectivas indemnizaciones¹³.

En cuanto a bonificaciones extraordinarias, la casi totalidad de los entrevistados, manifestó no recibir ingresos por ese concepto. Con respecto al pago de horas extras, todos manifestaron que no las pagan regularmente y cuando las pagan, por lo general, lo hacen como si fueran horas normales. Esta situación implica una clara violación a la LOT, la cual estipula que "Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo..." (artículo 155). Pero más allá de esto, esta situación expresa un desmejoramiento importante de los trabajadores de contratistas con respecto a los de SIDOR, ya que estos últimos en la Convención Colectiva, 1992-1994, lograron el pago de las horas extraordinarias con un recargo del setenta por ciento (cláusula No. 6. CC, 92-94).

Finalmente es necesario precisar que el salario básico de los subcontratados son extremadamente bajos, si se toma en cuenta los salarios de las Empresas Básicas. En el caso de SIDOR, por ejemplo, el salario mínimo es de casi treinta mil bolívares, según lo estipulado en el nuevo Contrato Colectivo. Es por esto que no es gratuito que la mayoría de los entrevistados haya señalado como uno de los principales problemas de los trabajadores de "contratas", los bajos salarios que perciben.

IV.3.4. Flexibilidad de la Jornada de Trabajo

La mayoría de los entrevistados manifestó trabajar ocho horas diarias, sin embargo, un número importante de ellos manifestó trabajar entre nueve y doce horas diarias. En cuanto a la frecuencia con que realizan horas extras un número importante de ellos respondió que "siempre", otro tanto respondió que "esporádicamente", pocos contestaron "regularmente" y muy pocos que "nunca".

Estos resultados constatan la tendencia a una extensión extrema de la jornada de trabajo, mediante el uso diario e indiscriminado de las horas extras, por lo demás pagadas como normales. Al parecer la jornada de ocho horas diarias, es lo anormal en las "contratas", aún cuando la LOT establece que "Ningún trabajador podrá trabajar más de diez horas extraordinarias semanales." (artículo 207, ordinal B).

IV.3.5. Precarización de las Condiciones de Trabajo y de Seguridad e Higiene Industrial

En cuanto al tipo de tarea que realizan, la casi totalidad de los entrevistados respondió que éstas eran de mantenimiento, pero señalaron que ésta tenían que ver con el proce

¹³ José Mujica. Entrevista citada, 1995.

so de producción. Muy pocos de ellos realizaban tareas de limpieza o de mantenimiento secundario. El realizar actividades de mantenimiento en el área de producción, expone a estos trabajadores a diversos riesgos. Al respecto, la mayoría de los entrevistados respondió que los más comunes eran las altas temperaturas, el exceso de ruido y la inhalación de gas; un número importante de ellos se quejó de la inhalación de polvo (tierra), lo cual les genera enfermedades respiratorias. Igualmente manifestaron estar expuestos a riesgos mecánicos.

Para un número importante de los entrevistados, el segundo mayor problema que confrontan, después de los bajos salarios, es el de las condiciones de trabajo. Ciertamente las condiciones de la Planta de Palanquillas son de extrema precariedad (aunque la mayoría de delegados y trabajadores, señalan que esta es un paraíso comparado con Planta de Pellas), ya que además de las condiciones propias del proceso productivo siderúrgico se suman los desperfectos mecánicos por falta de un mantenimiento adecuado.

En cuanto a los accidentes, los delegados sindicales señalan que la mayoría de los accidentados en los últimos años eran trabajadores de "contratas", los cuales sufren quemaduras, mutilaciones y contusiones¹⁴. Sin embargo las cifras de accidentabilidad de la Gerencia de Prevención de Riesgos de la Planta de Palanquillas, dan cuenta de nueve trabajadores de "contratas" y cuarenta y ocho de SIDOR lesionados en el año de 1994¹⁵.

Ante esta información, los delegados sindicales señalan que la Empresa falsea los datos para encubrir las responsabilidades que tiene en el asunto, ya que sólo basta con estar en la Planta para comprobar la cantidad de accidentes que sufren estos trabajadores¹⁶. Esta afirmación es sostenida por todos los trabajadores con los cuales se conversó de manera informal, así como por la directiva sindical y demás sectores sindicales, los cuales señalan que esta situación es generalizada en todas las plantas de SIDOR.

Los delegados sindicales de la Planta señalan que si no hay más accidentes entre estos trabajadores, se debe a la permanente supervisión y los reclamos que al respecto hacen ellos a la Gerencia de la Planta, logrando conseguir una mayor supervisión por parte de SIDOR, así como la obligatoriedad de dotar a los obreros de "contratas" de todos los equipos de seguridad que se requieren. En ese sentido los trabajadores entrevistados manifestaron, casi en su totalidad estar dotados de estos equipos.

Los delegados sindicales, apuntan que dotarlos de equipos no es suficiente, ya que el problema de fondo es la escasa preparación de estos trabajadores así como su inexperiencia y el poco conocimiento que tienen de las tareas que deben realizar. Esto debido a que la Empresa no le da cursos de seguridad regularmente y también a la alta rotación de las "contratas", que impide a los trabajadores apropiarse de experiencia en una planta específica.

¹⁴ Ramón Díaz. Delegado de Seguridad Industrial. Entrevista realizada por Elías Jaua, febrero de 1995.

¹⁵ Datos de la Gerencia de Prevención de Riesgos, Planificación y Control. Gerencia de Palanquillas, enero de 1995.

¹⁶ Ramón Díaz. Entrevista citada

Con respecto a las charlas de seguridad, un importante número de los entrevistados respondió que nunca recibían esas charlas; otro tanto respondió que mensualmente y muy pocos dijeron recibirlas diaria o semanalmente. Estos elementos parecen corroborar lo señalado por el sector sindical, lo cual genera dudas en torno a la cifra de accidentes que señala la Gerencia.

IV.3.6. Las Relaciones de Trabajo en las Contratistas

Uno de los señalamientos que comúnmente se hace en la zona, es que las "contratas" no tienen ningún tipo de supervisión y control ni de las tareas que realizan ni de los trabajadores que emplean, lo cual ocasiona problemas de indisciplina, robos y daños a la maquinaria. Con referencia a esto los dos jefes de personal entrevistados, señalaron no tener ninguna injerencia sobre estos trabajadores y que la supervisión de los mismos se hace a través de los supervisores de Planta. Al ser consultados los trabajadores entrevistados, sobre este aspecto, la mayoría respondió que eran supervisados tanto por un supervisor de SIDOR como por uno de la contratista; pocos eran los que estaban sólo bajo la supervisión de la "contrata" y muy pocos por los de la Empresa.

Al preguntárseles cómo era su relación con el supervisor de SIDOR, la totalidad de ellos manifestó que era satisfactoria y buena. En cuanto al supervisor de la "contrata", la casi totalidad manifestó que eran buenas y satisfactorias, pocos de ellos respondieron que éstas eran conflictivas e indiferentes.

A pesar de existir buenas relaciones con los supervisores, ninguno de los entrevistados manifestó que éstos estuviesen dispuestos a oír sus sugerencias, lo que parece indicar que las relaciones son buenas en el trato, pero no para la canalización de problemas, ya que aún cuando la mayoría de los entrevistados expresó acudir al supervisor de la "contrata" cuando se le presentaba un problema, igualmente expresaban que éste no solucionaba nada. Otro número importante, manifestó acudir a los delegados sindicales de SUTISS cuando tenían problemas y sólo pocos de ellos acudía al supervisor de SIDOR.

Como se puede apreciar, hay mucho de confusión en el trabajador, acerca de quién controla su trabajo, pero la confusión no es exclusiva de ellos, ya que muchos supervisores de SIDOR con los cuales conversamos expresaron tener dificultad para ejercer control sobre las contratistas porque a veces no saben ni siquiera el número de trabajadores que laboran en ella. En relación a esto, lo cierto es que ni en la misma Unidad de Contratación de la Planta conocen la cantidad precisa de la mano de obra subcontratada.

Con respecto a las relaciones de trabajo, lo más grave que pudimos constatar fue el hecho de que un número importante de los trabajadores entrevistados manifestó tener conflictos o ciertos problemas con los trabajadores fijos de SIDOR, aunque la mayoría respondió que las relaciones eran buenas, manifestaban que sentían cierto rechazo por parte de los últimos.

Para los delegados sindicales, esta problemática viene dada por una competencia por el uso de los servicios, ya que al principio los trabajadores de "contrata" usaban el comedor, el transporte, los baños y otros servicios, lo cual ocasionaba malestar entre los si-

doristas. Hoy en día SIDOR tiene un control casi policial para evitar que los trabajadores de las contratistas utilicen estos beneficios. Sin embargo, ahora, los trabajadores de SIDOR sienten que los de las "contratas" amenazan sus puestos de trabajo, ya que han visto cómo los despedidos de la Empresa son reemplazados por los subcontratados.

Esta situación genera una fragmentación de la fuerza de trabajo que los lleva a una competencia malsana por sus derechos, es así como la inclusión de algunos trabajadores de contratistas ligadas a la producción en algunas de las cláusulas del nuevo contrato colectivo generó rechazo en los sidoristas, los cuales expresaban que ahora le tocaría menos a ellos para darles a los otros¹⁷.

IV.3.7. Sindicalización y Acción Sindical en las Contratistas

La mitad de los trabajadores entrevistados manifestó no estar afiliados a ningún sindicato, de la otra mitad, dos estaban afiliados al sindicato de la construcción; 5 pertenecían al sindicato metalmecánico y los 3 restantes estaban afiliados a sindicatos propios de la contratista.

Los afiliados al sindicato de la construcción manifestaron no sentirse protegidos por ésta, ya que sus representantes sólo iban en época de elecciones, pero no veían nunca a los respectivos delegados. No obstante reconocen logros en materia de contrato colectivo. Los afiliados, al mencionado sindicato metalmecánico manifestaron en su totalidad estar inconformes con la actividad de éste, por las siguientes razones: se han vendido con los patrones, nunca están en la Planta y sólo a veces solucionan algún problema. Estos trabajadores manifestaron que están afiliados a dicho sindicato, porque es el que tiene la contratista.

Al parecer este sindicato es de origen patronal. No obstante, en una conversación informal sostenida con un delegado del mismo, éste nos manifestaba que pertenecía a la Confederación General de Trabajadores (CGT) y que agrupaban a 30 "contratas" que prestaban servicios en SIDOR y otras empresas de la zona. Igualmente manifestó que no tenían contrato colectivo, sino que negociaban las condiciones de trabajo con cada empresa. La CGT ha estado tradicionalmente vinculada a los demócrata cristianos y en la zona son conocidos por sus prácticas conciliatorias con los empresarios.

En cuanto los trabajadores que respondieron estar afiliados a sindicatos de la contratista, sólo uno manifestó estar satisfecho con su sindicato, el cual fue organizado por los propios trabajadores; los otros 2, de distintas empresas, acusaron a sus respectivos sindicatos de ineficientes y de patronales.

Al ser consultados, los veinte trabajadores sobre si SUTISS les presta alguna ayuda, éstos manifestaron en su mayoría que sí, particularmente en materia de seguridad e higiene industrial. Pero aclaraban que esta ayuda se la daban los delegados de la Planta.

¹⁷ Elio Sayago. Entrevista citada, febrero 1995.

A pesar de la crítica a los sindicatos, la casi totalidad de los entrevistados, afiliados o no, respondieron que era importante la existencia de sindicatos, porque eran la única de fensa ante el patrón y representaban la posibilidad de conquistar reivindicaciones. En otro aspecto, la casi totalidad de los no afiliados manifestó su deseo de afiliarse a un sindicato, preferiblemente a SUTISS por los beneficios de su contrato colectivo. Las razones por las que no estaban afiliados o no constituían su propio sindicato, eran fundamentalmente porque la contratista no se los permitía o porque ellos nunca se lo habían planteado.

En cuanto al número de entrevistados que estaban amparados por un contrato colectivo, en su mayoría respondieron afirmativamente; 4 de ellos en el de la construcción; otros 4 en el de la propia contratista y 5 en el de la metalmecánica. Con respecto a este último más que un contrato colectivo lo que parece existir son acuerdos con cada empresa, tal como lo expresó el delegado del sindicato metalmecánico con el cual conversamos. Esto implicaría en consecuencia que la casi totalidad de los entrevistados no están amparados por un contrato colectivo.

Con referencia a los mecanismos que utilizan estos trabajadores para tratar los problemas con el empleador, un número importante de ellos respondió, que lo hacían de manera individual; pocos respondieron que se hacía a través de asambleas y muy pocos manifestaron hacerlo a través de los delegados sindicales.

En cuanto a represalias por haber efectuado algún reclamo, un número importante de los entrevistados manifestó que conocía de compañeros que fueron despedidos por reclamar reivindicaciones o querer organizar un sindicato. Aunque la mayoría manifestó no haber recibido ninguna represalia en ese sentido, expresaron que ello se debía a que nunca habían hecho ningún planteamiento realmente conflictivo. Los resultados expuestos, confirman sin duda, lo expresado por el sector sindical, en cuanto a las altas tasas de desindicalización de la mano de obra subcontratada, así como el establecimiento de relaciones laborales caracterizadas por la coerción patronal.

IV.4. Consideraciones en torno a la problemática

En los puntos anteriores, hemos podido constatar cómo en un grupo de trabajadores de las contratistas de SIDOR, se expresan los elementos de precarización y de desregulación que por lo general son atribuidos a la flexibilidad de las formas de contratación laboral. Estas constataciones pueden generalizarse al resto de los trabajadores subcontratados por la Empresa, ya que todas las informaciones recabadas en la zona nos indican una relativa homogeneidad en las condiciones laborales de estos trabajadores.

Esa realidad es conocida y comentada por gerentes de la Empresa y de la CVG, por los sectores políticos de la región, por las autoridades del trabajo, por los sindicatos y sin embargo nadie parece asumir las responsabilidades del caso, ni en el aspecto laboral ni en el aspecto económico. En relación con el aspecto laboral, hay que señalar en primer término la responsabilidad de SIDOR, en tanto que nadie del personal entrevista

do manifestó tener injerencia sobre las relaciones laborales de las "contratas", aún cuando la Empresa suscribe en la cláusula N° 100 del Convenio Colectivo (1992-1994) lo siguiente: "Cuando SIDOR haga uso de Contratistas, conforme a los Artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como los subcontratistas de estos, SIDOR garantizará que dichos contratistas otorguen a sus trabajadores los salarios y beneficios que les corresponden de conformidad con las artículos antes citados y en consecuencia, cuando la obra contratada sera inherente o conexas con el objeto de la Empresa, ésta se hará solidariamente responsable del fiel cumplimiento de dichas obligaciones."

Dicha cláusula se establece conforme a los artículos 55 y 56 de la LOT, que se refieren al uso de contratistas en áreas inherentes o conexas con la producción de la empresa matriz. Como ya hemos podido observar a lo largo de la investigación, la mayoría de las contratistas están ligadas al proceso productivo de SIDOR. No obstante esta se ha desentendido sistemáticamente de las obligaciones que tiene sobre las relaciones laborales entre el contratista y los subcontratados. Sólo hasta ahora, fue incluida en el nuevo contrato colectivo una cláusula donde un número de estos trabajadores disfrutarán ciertos beneficios del mismo. Al parecer los incluidos no sobrepasan la cifra de quinientos, lo cual es insignificante si se toma en cuenta los aproximadamente nueve mil trabajadores de "contratas" que laboran hoy día en la Empresa.¹⁸

En cuando a la responsabilidad sindical, sectores como Siderurgicos Unidos denuncia que el "Nuevo Sindicalismo, organización que controla el sindicato, no ha tenido una política seria hacia esta problemática y por el contrario, muestran una precocupante desinterés al respecto¹⁹. Igualmente, expresan que la directiva de SUTISS no ha hecho ningún intento de sindicalización ni ha presionado para hacer cumplir la cláusula N° 100.

En referencia a lo antes planteado, los representantes del "Nuevo Sindicalismo" exponen que ellos no sindicalizan a estos trabajadores por las siguientes razones: debido a que por su alta rotación es difícil organizarlos, porque muchos de ellos ya están sindicalizados en la rama de construcción o en la metalmecánica lo que genera un conflicto de competencia, porque a la Empresa no le interesa que ellos sindicalicen a estos trabajadores y, por últimos, porque ellos como sindicato priorizan porque estos obreros se organicen autónomamente antes que ellos afiliarlos, entre otras razones porque debido al escaso nivel político de los mismos, estos pudieran servir "para que Acción Democrática retome el control de SUTISS²⁰.

A nuestro parecer, de los argumentos esgrimidos anteriormente, sólo el de la rotación pareciera ser válido como dificultad para sindicalizar. En cuanto al conflicto de competencia es necesario apuntar que SUTISS no sólo tiene competencia en SIDOR, sino que abarca toda la industria metalúrgica y sus similares del Estado Bolívar. Por lo demás

¹⁸ Elio Sayago. Entrevista citada, 1995.

¹⁹ Nelson Viana, miembro de la Liga Socialista y encargado de la Secretaría de Contratas de SUTISS. Entrevista realizada por Elías Jaua, julio de 1994.

²⁰ Ramón Machuca. Entrevista citada, 1993.

ellos tienen la suficiente fuerza política como para sindicalizarlos por encima de los criterios de FetraBolívar e incluso de la misma Empresa. Con respecto al último argumento, el cual nos parece sumamente grave, es necesario indicar que este sería válido en el sentido de que sindicalizar a distintos sectores de trabajadores en una misma empresa, causaría dificultades a cualquier sindicato a la hora de satisfacer demandas contradictorias entre los trabajadores fijos y los exteriores. Sin embargo, esa consideración no parece estar presente, sino que prevalece una preocupación político partidista en torno al control sindical.

Con referencia a lo anterior es necesario precisar, que en primer término el temor de perder el control sobre el sindicato es infundado, debido a que hasta este momento, la fuerza política del "Nuevo Sindicalismo" y de la Causa R es indiscutible y reconocida incluso por los trabajadores de las "contratas", como quedó evidenciado en la respuestas de la mayoría de los veinte trabajadores entrevistados que laboraban en contratistas. En segundo lugar, un sindicalismo cuya propuesta es clasista no puede caer en las viejas prácticas de priorizar los intereses del partido por encima del de los trabajadores, a menos que se identifiquen los intereses del partido con los de éstos últimos y eso sí que no tendría nada de nuevo sindicalismo.

En el aspecto económico, aún cuando la empresa concibe la contratación como un mecanismo de descentralización, desde el sector sindical se denuncia que se trata de una política de privatización simulada y fundamentalmente de la sustitución de costos fijos (trabajadores de SIDOR) por un costo variable (trabajadores subcontratados eventualmente y a un costo muy bajo)²¹. Al respecto, el responsable de la Unidad de Contratación de la Planta de Palanquillas manifestó que ciertamente resulta para SIDOR más económico tener un costo variable²². Sin embargo, los gerentes intermedios con los cuales se conversó, así como el sector sindical consideran que las pérdidas que ocasionan las malas reparaciones, las paradas por accidente y los robos que generan las contratistas producen mayores costos que los que ahorran en mano de obra.

Con respecto a lo anterior, el responsable de la Unidad de Contratación entrevistado, afirmó que eso no era cierto, porque SIDOR realiza un Protocolo de Intervención al final de cada trabajo y si este no está bien realizado o hubo daños a las instalaciones, se le hace repetir el trabajo a la contratista, o se le descuenta o se le retiene el pago y en algunos casos no se le incluye más en las licitaciones de SIDOR²³. No obstante, los sectores sindicales coinciden en señalar que esto no se realiza, ya que muchas contratistas son de los gerentes de SIDOR y ellos mismos no se van a retener un pago o autoexcluirse de las licitaciones.

Al parecer no hay una racionalidad económica clara en el uso de las contratistas, al

²¹ Elio Sayago. Entrevista citada, 1995.

²² Responsable de la Unidad de Contratación de la Planta de Palanquillas. Entrevista realizada por Elías Jaua, febrero de 1995.

²³ Responsable de la Unidad de Contratación. Entrevista citada, 1995.

punto de que en la Empresa se desconoce quien maneja una relación de ganancias-pérdidas en este sentido. Las "contratas" además de precarizar la fuerza de trabajo, tienen una dudosa lógica económica que parece sólo ser explicada por los mecanismos clientelares y las corruptelas de cierto nivel de la gerencia. Este elemento, al igual que el de la deficiencia de personal en ciertas plantas aún cuando hoy en día SIDOR tiene el mismo número de trabajadores que en 1990 pero con ocho plantas menos, fueron puntos a los cuales no encontramos respuesta en esta investigación, pero que serían interesantes profundizar en futuros estudios sobre este proceso.

IV.5. Ciudad Guayana: El Paraíso de las "Contratas"

El proceso de contratación de servicios que se vive en SIDOR, y sus negativas repercusiones para los derechos de los trabajadores, es general a todas las empresas básicas, la industria metalmecánica e incluso los servicios del Estado (Hernández, 1994).

Para mayo de 1994, en la empresa Aluminios del Caroní (ALCASA) laboraban tres mil setecientos seis trabajadores, de los cuales setecientos seis eran subcontratados, representando éstos el veintitrés por ciento de la fuerza laboral²⁴. Otra de las empresas de la CVG, Interálumina, contaba para mayo de 1994, con mil trescientos veinte trabajadores de los cuales cuatrocientos cincuenta eran de las contratistas, lo que representaba un treinta y cuatro por ciento de la fuerza laboral²⁵. En Ferrominera del Orinoco (seccional Puerto Ordaz) prestaban servicio doce contratistas, las cuales empleaban, aproximadamente doscientos trabajadores²⁶.

En todas estas empresas, según lo señalado por los respectivos sindicatos, las relaciones de trabajo son sumamente precarias. Al igual que lo constatado en SIDOR, estos trabajadores cumplen extensas jornadas de trabajo, reciben salarios muy bajos, están expuestos a sufrir frecuentemente accidentes, no tienen seguridad social, no están sindicalizados o si lo están es en sindicatos patronales y en su mayoría no están amparados por una contratación colectiva. Al respecto, veamos los resultados de una encuesta realizada por el Centro de Formación Guayana (CGF), una organización no gubernamental de promoción de los derechos de los trabajadores. Esta encuesta fue aplicada a grupos de cinco y diez trabajadores de treinta y cinco empresas contratistas de la región, los datos arrojados fueron los siguientes: de las treinta y cinco empresas contratistas, veintinueve prestaban servicios en las empresas básicas, incluyendo a SIDOR; de estas, diecinueve pagaban el salario mínimo para la fecha (nueve mil bolívars) y dieciséis pagaban menos de trece mil bolívares; veintiún empresas no pagaban las horas extras; treinta y cuatro empresas descontaban seguro social a los trabajadores, pero sólo veintiuna les daban su tarjeta de inscripción, sin la cual no pueden usar el

²⁴ Cifras del Departamento de Relaciones Laborales de ALCASA. Informe al Sindicato, mayo de 1994.

²⁵ Datos suministrados por José Morocoima, Secretario General del Sindicato de Interálumina (SUTRALUMINA). Entrevista realizada por Elías Jaua y Verónica Guerrero, mayo de 1994.

²⁶ Datos suministrados por el Jefe del Departamento de Contratación de Ferrominera del Orinoco. Entrevista realizada por Elías Jaua, junio de 1994.

servicio; en catorce empresas no daban equipos de seguridad o los daban incompletos; en veinticuatro empresas no existían sindicatos y en las once en las cuales existían, en la mayoría de los casos los obreros no conocían a sus representantes²⁷.

Sin duda que podemos afirmar que en Guayana se está consolidando una nueva forma de organización del trabajo, justificada en el discurso de la competitividad y realizada en el marco de los procesos de Reconversión industrial y de privatización que se adelantan en la zona. Esta nueva forma de organización del trabajo, derrumba el modelo de relaciones laborales que predominó desde 1960 en la zona y al cual nos referimos en el primer capítulo de esta investigación. Este nuevo modelo impone un esquema de flexibilización laboral extrema, a través de formas de contratación precarias que a su vez permiten la desregulación de los derechos laborales contenidos en la legislación laboral vigente.

Los estudios que sobre flexibilidad externa del trabajo hemos expuesto en capítulos anteriores, dan cuenta de que este tipo de políticas se aplican por lo general en zonas deprimidas socioeconómicamente y donde el movimiento sindical es débil. Al respecto encontramos que el Estado Bolívar ocupa el octavo lugar entre las diez Entidades Federales con menor incidencia de pobreza en el país²⁸. En el Municipio Caroní en el cual se ubica la zona industrial los hogares pobres alcanzaban el treinta y cuatro por ciento del total de hogares y la pobreza extrema se ubicaba en 13,33%.²⁹

En cuanto a las tasas de ocupación y desocupación tenemos que para 1993 la fuerza de trabajo era de 370.767 personas de las cuales 348.700 estaban ocupadas y 22.062 desocupadas, siendo la tasa de desocupación de 6.0, la cual experimentó un aumento con respecto a 1990, donde se ubicó en 4.9, en el segundo semestre de ese año³⁰. Para el año de 1993 los trabajadores por cuenta propia y los ayudantes familiares comprendían un universo de 41.008 personas³¹.

Si bien estos indicadores no muestran unos grandes porcentajes de pobreza y de desempleo, estos son significativos para una región de alto desarrollo industrial. Es necesario también apuntar, que estos datos son del año 90 y 93 y que dado el rápido proceso de empobrecimiento que se viene dando en el país desde finales de la década del ochenta, estos indicadores pudieran haber variado de manera significativa. Al respecto el CGF (1994) señala que en los últimos cinco años se ha producido un acelerado deterioro de los niveles de vida de los trabajadores de Guayana, como consecuencia de la crisis económica y del proceso de despidos que se producen en las empresas de la

²⁷ Encuesta realizada por el Centro de Formación Guayana y la Comisión de Derechos Humanos de Ciudad Guayana, septiembre-octubre de 1993.

²⁸ Mapa de la Pobreza según Censo '90. Oficina Central de Estadística e Informática, 1992 pag. 67.

²⁹ Op. cit. 1991, pag. 68.

³⁰ Principales Indicadores de la Fuerza de Trabajo, según Región Administrativa. OCEI, 1990-1993.

³¹ Indicadores de Ciudad Guayana. CVG. Vicepresidencia Corporativa de Planificación. Gerencia Corporativa de Estadística, abril de 1994.

ICVG, así como por el cierre de pequeñas y medianas industrias del sector metalmecánico. Otro aspecto a tomar en cuenta es que la población que labora en Ciudad Guayana, no sólo es residente de la misma, sino que una parte importante de ella proviene del Sur de los Estados Monagas y Anzoátegui así como del interior del propio Estado Bolívar, zona socioeconómicamente muy deprimida.

En relación al movimiento sindical, es necesario señalar que no hay región del país con mayor tradición y fortaleza sindical, ya que esta ha sido la cuna del "Nuevo Sindicalismo", expresión sindical del partido Causa Radical, el cual nació de una experiencia de organización obrera en la zona a principios de la década del setenta, logrando desarrollarse al punto de controlar hoy día, la mayoría de los sindicatos de la zona y en particular de las empresas básicas. A partir de este éxito en el movimiento, obrero dicho partido ha logrado proyectarse hasta ganar la Gobernación del Estado Bolívar y ser la cuarta fuerza política en el Congreso Nacional.

Contrariamente a lo que señalan las tendencias mundiales, el proceso de flexibilización de las formas de contratación se da en Guayana en presencia de un legitimado movimiento sindical (en las últimas elecciones de SUTISS, de 8.500 afiliados, 4.295 votaron por el "Nuevo Sindicalismo")³².

Esta situación sólo es explicable, debido al pragmatismo que caracteriza a la Causa R, cuyos planteamientos políticos se reducen a los principios de honestidad, eficiencia en la administración pública y profundización de los mecanismos democráticos. Lo anterior le impediría articular una política sistemática que le permita detener la precarización de la fuerza de trabajo en la región, a partir de una confrontación debidamente argumentada al hecho de que la competitividad de las empresas básicas se intente lograr a costa de los sacrificios de los derechos de los trabajadores. No se trata de como hasta ahora lo han hecho, sólo de defender los derechos de sus afiliados (trabajadores fijos), sino una defensa global de los trabajadores a nivel regional, más aún cuando éstos son la mayoría ya que los primeros se han ido reduciendo paulatinamente, por ejemplo en SIDOR, donde para 1989 habían doce mil trescientos afiliados y después de todo el proceso de despidos, en 1994, sólo existían ocho mil quinientos afiliados³³. A la larga esta situación terminará por mermar las bases del movimiento sindical organizado.

Todo este panorama nos lleva a concluir que los trabajadores de "contratas" se encuentran ante un estado de indefensión total, caracterizado por la represión de los dueños de las contratistas (amenaza de despidos ante cualquier reclamo, listas negras de trabajadores conflictivos, etc.), imposibilidad de organizar sindicatos y la indiferencia de los sectores sindicales constituidos así como la inoperancia y las corruptelas de las autoridades del trabajo, que generalmente actúan en complicidad con los patronos para legalizar sindicatos fantasmas o dilatar la legalización de organizaciones sindicales autónomas (Hernández, 1994).

³² Ramón Machuca. Datos suministrados a Elías Jaua, febrero de 1995.

³³ Ramón Machuca. febrero de 1995.

Todos estos elementos inducen a que los trabajadores tengan que aceptar las precarias condiciones de trabajo a las que se les somete, porque de cualquier forma "hay que vivir y alimentar a la familia" como nos expresó uno de los obreros entrevistados. Entre tanto la coerción y la necesidad parecen mantener, por lo menos hasta ahora, la paz laboral en la región, en medio de un derrumbe de los mecanismos colectivos de regulación.

IV.6. Elementos para una Estrategia Sindical frente a la Flexibilización del Trabajo

El movimiento sindical de Guayana, tanto el Nuevo Sindicalismo, como otros sectores están confrontando una situación de desconcierto ante la avalancha de cambios en las relaciones laborales, producto de los procesos de reestructuración que se realizan en las industrias de la zona. Esta reestructuración que experimentan se hace en función de un cambio de objetivos de estas empresas, ya que ahora no se trata de producir para impulsar el desarrollo industrial del país, sino de competir en el mercado intencional.

La competitividad se convierte en el término clave para levantar un discurso que justifique la privatización, el cierre de plantas y la flexibilización de las relaciones laborales. Desde ese discurso se le plantea a los sindicatos, la aceptación de estas reformas para evitar la quiebra total de las empresas de la CVG, ya que si éstas no se vuelven competitivas desaparecerán del mercado internacional.

Como consecuencia de esto, los sindicatos pasan a colaborar en el objetivo de competir, para demostrar que son una dirigencia seria y responsable, que no genera grandes conflictos para no perjudicar a la Empresa, que es lo mismo a garantizar los puestos de trabajo. Al respecto, consideramos, que no se trata de que el sector trabajador se oponga rotundamente al objetivo de hacer competitiva a la Empresa, de lo que se trata es de no asumir mecánicamente el discurso de la competitividad. En este sentido, un sindicalismo serio debe tener claridad sobre si realmente existe la posibilidad de competir o si solo se trata de aceptar las condiciones de la división internacional del trabajo, donde en el caso del acero, estas parecen estar orientadas a asignar a los países de baja industrialización la producción de acero prereducido, mientras los países industrializados elaboran los productos no planos (Hernández, 1993).

Con referencia a lo anterior, el discurso de la competitividad en general, omite algunas realidades como lo es el hecho de que el mercado internacional no es realmente libre, y que las posibilidades de competir no sólo dependen de ventajas comparativas y competitivas, sino también del peso político internacional que se tenga. Al respecto, consideramos que la influencia política de los países industrializados, permite descalificar las ventajas comparativas de un país como el nuestro, a través de acusaciones de dumping, daños ecológicos, entre otras. Logrando así el control de lo que se produce, así como de los precios de los productos.

En definitiva, el movimiento sindical debe profundizar en investigaciones sobre si realmente es pertinente aceptar los objetivos que plantea la CVG, y lo sean o no, en todo caso evitar que estos se logren a costa de la precarización de la fuerza de trabajo. Al

respecto es importante diseñar una propuesta de funcionamiento de las empresas, donde se busquen alternativas de reestructuración acordes con los intereses de los trabajadores, donde el punto central, no debe ser la discusión sobre si la propiedad es privada o estatal, ya que esto último es más discurso ideológico que realidad, debido a que son los intereses privados transnacionales y los de la tecnoburocracia regional los que dirigen las políticas de estas empresas. El punto central debe ser el lograr que estas contribuyan al proceso productivo del país y garanticen el bienestar de los trabajadores de la zona.

Abordar los anteriores elementos con responsabilidad, es ver el problema vinculado al modo como se organizan la producción y el trabajo para establecer una política laboral autónoma y clasista. De manera concreta, consideramos que las propuestas impulsadas desde el CFG, son necesarias aplicarlas en función de detener la desregulación definitiva de los derechos laborales en la zona. Veamos pues las dos orientaciones propuestas (CFG, 1994: 30-31):

i. A nivel de la organización sindical: Es urgente la constitución de sindicatos que abarquen la rama de industria. Es decir el hierro, acero y la metalurgia, el aluminio, etc.; donde estén afiliados los trabajadores de la producción, el mantenimiento y los servicios, con un contrato marco que asegure igualdad de derechos para todos. Y cada empresa con los trabajadores de su nómina y de las "contratas" que ahí trabajan, puedan después ampliar su contrato, según sus beneficios y productividad, pero nunca reducirlos.

Así, todos los trabajadores deben ser amparados por el contrato de la rama de industria en la cual realicen algún servicio, así sea un servicio temporal o eventual. Eso debe aplicarse también, aunque la "contrata" donde el trabajador esta inscrito en nómina, tenga su propio contrato.

ii. A nivel del Ministerio del Trabajo: Es urgente una reglamentación más concreta de la LOT para estos trabajadores, que asuma el principio de un sindicato y un único contrato para todos los trabajadores que laboren en un centro de trabajo.

Es necesaria la supervisión periódica por parte de las Inspectorías del Trabajo a las empresas para constatar sus nóminas de pago, el registro de trabajadores asegurados y la verificación del real cumplimiento de la LOT con los trabajadores presentes en las empresas. Esto no puede ser algo esporádico, sino masiva y permanentemente, ya que si no, esto será una nueva fuente de corrupción y de represión contra los trabajadores que reclamen sus derechos.

Impulsar estas propuestas, depende de la disposición de los sectores sindicales y de los propios trabajadores tanto de "contratas" como de los cada vez menos privilegiados, trabajadores fijos de las empresas de la CVG. Estos últimos deben comprender que no hay "aristocracia obrera" segura en estos tiempos de violento reacomodo capitalista.

Consideraciones finales

En referencia a lo anterior, el discurso flexibilizador logra imponer una desregulación de las leyes laborales heredadas del populismo ya sea reformándolas o simplemente incumpléndolas. En cualquiera de los casos, en países cuyo sistema de seguridad social es ineficiente, flexibilizar las relaciones de trabajo conduce de manera casi segura a la precarización de la fuerza de trabajo.

En la Siderúrgica estatal venezolana (SIDOR), el discurso de la competitividad ha sido el argumento esgrimido para aplicar un proceso de Reconversión Industrial que ha implicado entre otros elementos una flexibilización a lo interno de las funciones de mantenimiento de servicio y limpieza. Este proceso, a nuestro parecer, se constituye en una estrategia de flexibilidad externa mediante la cual se persigue una reducción de los costos de mano de obra. Sin embargo, esto no queda claro cuando se encuentran elementos que hacen dudar de la racionalidad económica del uso de empresas contratistas por parte de SIDOR.

Esta duda nos lleva a especular sobre la intencionalidad de debilitar al Sindicato, por parte de la Empresa. Este debilitamiento, se produce al disminuir el número de trabajadores fijos que mayoritariamente están afiliados al Sindicato, y fragmentando la fuerza de trabajo entre trabajadores fijos y trabajadores exteriores. En todo caso, creemos que el movimiento sindical debe asumir una posición beligerante, sin dejar de ser serio y responsable, que impida el creciente deterioro de las relaciones laborales en la zona, pero no sólo de sus afiliados, sino de toda la fuerza de trabajo de la región.

Establecer una estrategia sindical para la mano de obra subcontratada, no es un problema de caridad, sino de solidaridad y necesidad política ya que están en juego las instancias colectivas de los trabajadores, las cuales a pesar de los cuestionamientos que se le puedan hacer, siguen siendo una protección para los trabajadores, en tanto que no existen otros mecanismos organizativos.

Lo apreciado en el estudio del caso SIDOR, en particular el derrumbe de los derechos colectivos, nos lleva a reflexionar sobre cuáles mecanismos de regulación capital-trabajo se establecerán en los modelos de flexibilización extrema, conocidos como taylorismo salvaje. Hasta ahora, esta regulación parece estar basada en la coerción y la necesidad de sobrevivir de los trabajadores. No obstante, dudamos acerca de la efectividad de estos elementos como mecanismos de regulación, más aún en regiones como la de Guayana, donde la legitimidad del proceso productivo descansó desde la década del 60 en la satisfacción real de las necesidades y en la concertación con las instituciones sindicales representativas de la gran mayoría de los trabajadores.

Finalmente, queremos dejar abierta una reflexión acerca del posible establecimiento de una división internacional de la organización del trabajo, donde el bienestar de las clases medias altas y de sectores de los trabajadores de ciertas regiones del mundo descansa sobre la precarización de los trabajadores de regiones donde impera la subcontratación, el trabajo temporal y la desregulación de todos los principios del derecho laboral. Esta situación, es tan dramática que ya los países industrializados comienzan a aplicar medidas de dumping social, debido que la precariedad de la mano de obra se ha convertido, para algunos países, en la base de sus estrategias de competitividad.

contra el

Bibliografía

- ABRAMO, Lais. W.: "Negociación Colectiva y Sindicatos" en: *El Sindicalismo Latinoamericano en los 90*, Volumen II, CLACSO, Santiago, 1992.
- AGLIETA, Michel: *Regulación y Crisis del Capitalismo*, Siglo XXI, México, 1979.
- ALONSO, Osvaldo M.: *Automatización y Estrategia Sindical*, ILDIS, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1991.
- ANGOS, José I: "La Economía Informal" en *Revista SIC*, Caracas, Junio de 1994.
- ARCONADA, Santiago: "El Papel de la Contratación Colectiva en la Relación Capital-Trabajo", Sindicato UTIT, Ponencia presentada en el Seminario sobre Inflación, Salario y Contratación Colectiva, FACES, UCV, Caracas, 8 y 9 de Junio de 1979.
- ARCONADA, Santiago y Edgardo Lander: "La Confederación de Trabajadores de Venezuela ante la Crisis" en: *Crisis y Movimientos Sociales en Venezuela*, Tropykos, Caracas, 1985.
- ARCONADA, Santiago y Edgardo Lander: "La Confederación de Trabajadores de Venezuela ante la Crisis" en: *Crisis y Movimientos Sociales en Venezuela*, Tropykos, Caracas, 1985.
- ARTILES, Martín: "Proceso de flexibilización y Modelo de Relaciones laborales postfordistas. Estudio Comparado de Casos" en: *¿Economía Alternativa?*, Revista Sociología del Trabajo, No 15, Siglo XXI, Madrid, Primavera de 1992.
- ATKINSON, Jhon: "Flexibilidad o Fragmentación?. El Mercado de Trabajo del Reino Unido en la Década de los ochenta", en: *Revista Trabajo y Sociedad*, Volumen 12, No 1, Madrid, enero de 1987. pág. 99-121.
- BAPTISTA, Asdrúbal (Coord.): "Informe de la Corporación Venezolana de Guayana", Presentado por la *Comisión Presidencial para la Evaluación de la CVG*, Ciudad Guayana, mayo de 1994.
- BARRETO, Angel: "Tiempos de Reconversión", *Publicación de la Gerencia de Relaciones Institucionales y Públicas de SIDOR*, Matanzas, 1990.
- BIRGIN, Mauricio: "La Flexibilidad Laboral en Argentina" en: Hernández Alvarez, Oscar: *La Flexibilización del Trabajo. Un estudio internacional*, Barquisimeto, Venezuela, 1990.
- BRONSTEIN, Arturo: "La Flexibilidad del Trabajo. Panorámica Internacional" en: Hernández Alvarez, Oscar: *La Flexibilización del Trabajo. Un estudio interacional*, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, UCLA, Barquisimeto, 1990. pág. 13.
- CALLINICOS, Alex: *Contra el Postmodernismo. Una Crítica Marxista*, El Ancora Editores, Bogotá, 1993.
- CAMPERO, Guillermo: "La Concertación Social en América Latina. Utopía o Real Posibilidad" en: *El Sindicalismo Latinoamericano en los 90*, Volumen II, CLACSO, Santiago, 1992.
- CARDOZO, Fernando E. y Enzo Faletto: *Dependencia y Desarrollo en América Latina*, Siglo XXI, México, 1972.
- CARIOLA, Cecilia; Miguel Lacabana y otros: *Crisis, Sobrevivencia y Sector Informal*, ILDIS, CENDES, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1989.
- CARTAYA, Vanessa: "Pobreza y Economía Informal: ¿Casualidad o Causalidad?" en: Márquez Gustavo y Carmen Portela (Comp.): *Economía Informal*, Ediciones IESA, Caracas, 1991.
- CENTRO DE FORMACION GUAYANA (CFG): *Guayana, Desarrollo o Masacre*, Folleto, Ciudad Guayana, octubre de 1994.
- COLLAZO, Nestor: *Globalización de la Economía y Nuevas Formas de Producción*, Ediciones La Chispa, Valencia, Venezuela, 1994.
- CORIAT, Benjamín: *El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre Taylorismo, el Fordismo y la Producción de Masa*, Siglo XXI, Madrid, 1991.
- CVG. INTERALUMINA: "Consideraciones en torno a la Reconversión Industrial y el Proceso Sustitutivo de Importaciones en la Región de Guayana", Gerencia de Planificación Corporativa, Ciudad Guayana, enero de 1990.

- DAVIS, Keitz y Jhon W. Newstron: *Comportamiento Humano en el Trabajo (Comportamiento Organizacional)*. McGraw Hill, México, 1991. Cap. 18.
- FARFAN, Guillermo: "Capital, Trabajo y Estado de Bienestar en el Capitalismo Avanzado", en: Gutiérrez Esthela (comp.): *Testimonios de la Crisis. La Crisis en el Estado de Bienestar*, Siglo XXI, México, 1988.
- FONDO DE PROTECCION AL EMPLEO (FPE): "Informe Final del Programa de Desincorporación de SIDOR", CVG, Ciudad Guayana, 1993.
- FONDO DE INVERSIONES DE VENEZUELA (FIV): "Política Industrial 1990-1994", Caracas, 1990.
- GALIN, Pedro: "El Empleo Precario en América Latina", en: *La Flexibilización Laboral en Venezuela. ¿Nuevo hombre o nueva realidad?*, ILDIS, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1991.
- GARCIA, Miguel Angel: "Notas sobre el Trabajo y la Crisis de la Sociedad Soviética", en: *Revista Trabajo*, N° 7, México, 1992.
- GRAMSCI, Antonio: *Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el Estado Moderno*, Obras, Vol. 1, Juan Pablos, México, 1975.
- GUERRERO, Verónica y Elías Jaua: II: "La Situación Laboral de los Trabajadores de Contratistas en la Región de Guayana", *Informe Final Pasantía*, PROVEA, Escuela de Sociología, FACES, UCV, Caracas, junio de 1994.
- GUTIERREZ G., Esthela: "La Crisis Laboral y el Futuro del Mundo del Trabajo", en: Gutiérrez G. Esthela (coord.): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1990, pág. 13.
- "De la Relación Salarial Monopolista a la Flexibilidad del Trabajo, México, 1960-1986", en: Gutiérrez G. Esthela (comp.): *Testimonios de la Crisis. La Crisis del Estado de Bienestar*, Siglo XXI, México, 1988.
- HERNANDEZ A. Oscar: "La Flexibilidad del Derecho del Trabajo", en: Hernández A. Oscar: *La Flexibilización del Trabajo. Un estudio internacional*, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, UCLA, Barquisimeto, 1990 pág. 227.
- "Los Nuevos Planteamientos de Flexibilidad en el Trabajo", Ponencia presentada en el II Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, ART, 1988.
- HERNANDEZ C., Luis: *Una aproximación al Comportamiento Demográfico en dos polos de desarrollo. El caso Ciudad Guayana*, Postgrado: Desarrollo y Población, ONU, Santiago, diciembre de 1993.
- HERNANDEZ, Daniel: "Introducción a los Temas de la Crisis y de la Flexibilidad", UDM, Secc. Quilmes, Quilmes, junio de 1991.
- HERNANDEZ, David: "El desarrollo de la Nueva Organización del Trabajo en Guayana", Carta enviada a César Olarte, Sec. Gral de la CTV, Ciudad Guayana, mayo de 1994.
- "El Cambio de Misión de la Empresa SIDOR", mimeo, San Félix, 1993.
- IRANZO, Consuelo: "Cambio Tecnológico y Trabajo", en: Calero, Fernando: *Nuevos Retos del Sindicalismo*, ILDIS, Nueva Sociedad, Caracas, 1988, pág. 49.
- "Las Relaciones Laborales y el Cambio Tecnológico", en: Lucena Héctor (coord.): *Las Relaciones de Trabajo en los 90*, UC, ILDIS, Caracas, 1990. pág. 61.
- "Informe Laboral de SIDOR", CENDES-UCV, Proyecto Competitividad, Trabajo y Calificación, Informe para Venezuela Competitiva, Caracas, 1994.
- "Los Efectos de la Reestructuración de la Siderurgia Estatal Venezolana sobre los Trabajadores", Ponencia presentada en el *Colloque les Restructurations Industrielles en Amerique Latine, Les Defis de la Globalisation*, París, 26-27 y 28 de enero de 1995.
- LACLAU, Ernesto y Chantal Mouffe: *Hegemonía y Estrategia Socialista. Hacia una Democracia Política Radical*, Siglo XXI, Madrid, 1987.

- LEBORGNE, Danielle y Alain Lipietz. "Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Postfordismo" en: *Revista Trabajo*, N° 8, México, 1992, pág. 17.
- LIPIETZ, Alain: *Espejismos y Milagros. Problemas de la Industrialización en el Tercer Mundo*, Editorial Tercer Mundo, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1990.
- LUCENA, Héctor: "La Flexibilización Neoliberal en Venezuela" en: *Sindicalismo, Fin de Siglo*, Revista Nueva Sociedad, N° 110, Caracas, noviembre-diciembre, 1990. pág. 152.
- MANTERO de San Vicente, Oswaldo: "La Flexibilización del Trabajo" en: Calero Fernando (coord.): *Nuevos Retos del Sindicalismo*, ILDIS, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1988. pág. 13.
- MARTINEZ, Pedro J.: "La Concepción Marxista del Derecho Laboral", en: *Estudios Laborales en Homenaje al Profesor Rafael A. Guzmán*, Tomo II UCV, Caracas, 1986.
- MARX, Carlos: *El Capital. Crítica de la Economía Política*, Tomo I. Editorial Cartago, Buenos Aires, 1973. Traducción de Floreal Márquez.
- MEULDERS, D y L. Wilkin: "La Flexibilidad en los Mercados de Trabajo, Prologómenos al Análisis de un Campo", *Revista Trabajo y Sociedad*, Vol. 12, N° 1, Madrid, enero de 1987. pág. 11.
- MONCAYO, Héctor León: "¿Vamos hacia el Derrumbe de la Legislación Laboral?", *Revista El Otro Derecho*, ILSA, Bogotá, 1992.
- MONTELIU, Marisela: "La Subcontratación como Estrategia de Flexibilización en la Industria de Productos Plásticos en Venezuela" en: *La flexibilización laboral en Venezuela. ¿Nuevo Hombre o Nueva Realidad?*, ILDIS, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1991.
- MUJICA, Michel: *Antonio Gramsci*, Folleto, UCV, Unidad de Extensión de FACES, Caracas, 1991.
- NAVARRO, Vicente: "Producción y Estado de Bienestar. El Contexto Político de las Reformas" en: *Producción y Estado de Bienestar*, Revista Sociología del Trabajo, Vol 12, Siglo XXI, Madrid, 1991.
- NEFFA, Julio C: *El Proceso de Trabajo y la Economía del Tiempo*, Editorial Humanitas, Argentina, 1990.
- NEGRI, Antonio: "John M. Keynes y la Teoría Capitalista del Estado en el 29" en: *Revista de Estudios Políticos*, Vol. 4, N° 2 y 5, México, FCPYS, UNAM, Septiembre de 1985.
- SABINO, Carlos: *El Proceso de Investigación*, Panapo, Caracas, 1985.
- SGUIGLIA, Eduardo: "Acerca de la Flexibilización en la Argentina" en: Rojas Eduardo y otros: *Flexibilidad Laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, 1991.
- SIDOR: "Competir para Ganar" en: *Revista SIDOR*, Gerencia Corporativa de Comunicaciones, Matanzas, Julio de 1992.
- SIDOR: *Plan Corporativo 1990-1994* (Plan de Reconversión Industrial), Vicepresidencia de comunicaciones, Matanzas, 1990a.
- SIDOR: *Carata Gerencial*, Publicación de la Gerencia Corporativa de Comunicaciones, Matanzas, 1990b.
- SIDERURGICOS UNIDOS: *Evaluación del Proceso de Reconversión Industrial*, Folleto, Matanzas, 1993.
- SORIA, Victor: "Reconversión Tecnológica y Flexibilización del Trabajo", Gutiérrez G, Esthela (Coord): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1990. pág. 13.
- SLODKY, Javier: "Aspectos Legales de la Flexibilidad Laboral" en: Rojas Eduardo y otros: *Flexibilidad Laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, 1991.
- PANITCH, Leo: "Trade Unions and the Capitalist State", *Review* N° 124, enero-febrero de 1981. Pág. 24. Traducción de Edgar Vázquez.
- PIÑERA, José: "Libertad para los Trabajadores" en: *Revista Ciencia Política*, N° 23, Tierra Firme, Bogotá, II Trimestre, 1991. pág. 12.

- PIORE, Michel: "Dos Concepciones sobre Flexibilidad del Trabajo", en: Gutiérrez G., Esthela (coord): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1990. pág. 13.
- PITZ, Karl: "Nuevas Tecnologías, Estrategias Japonesas de Dirección y el Futuro del Trabajo", en: Gutiérrez G. Esthela (coord): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1990. pág. 45.
- PORTILLA, Miguel: "Con la Venia de Todos", *Revista Nuevo Trabajo*, ABC, Madrid, enero de 1995. pág. 14.
- TAYLOR, S.J. y R. Bogdan: *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*, Ediciones Paidós, Madrid, 1992.
- TOURAINÉ, Alain: *La Sociedad Postindustrial*, Editorial Ariel, Madrid, 1973. Tercera edición.
- TREJO, María Eugenia: "Consenso y Coerción en la Fábrica. Solidarismo y Proceso de Trabajo en Costa Rica", *Revista Trabajo*, N° 8, 1992.
- UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRÉS BELLO" (UCAB): *Promoción y Protección del Sindicalismo en el Marco de las Políticas de Anuste Estructural*, mimeo, Departamento de Derecho del Trabajo, Caracas, 1990.
- VILORIA, Oscar: "Industrialización y Empresas Transnacionales" en: Gutman Graciela y Dorotea Melger (edit.): *¿Nueva o Vieja División Internacional del Trabajo?*, ILDIS, CENDES, Editorial Ateneo de Caracas, Caracas, 1982.
- WEFFORT, Francisco: "El Populismo en la Política Brasileña", fotocopia.
- ZAPATA, Francisco: "Definiciones del Movimiento Sindical en América Latina", *Revista ALAI*, N° 132, Año 14, segunda época, Quito, octubre de 1991.
- "El Sindicalismo en América Latina", en: *Revista Trabajo*, N° 3-4, México, verano-otoño de 1990.
- El Conflicto Sindical en América Latina*, El Colegio de México, México, 1986.

FUENTE DE DATOS CUANTITATIVOS

- ALCASA: *Informa Anual al Sindicato sobre las Contratistas*, Departamento de Relaciones laborales, mayo de 1994.
- CFG: Encuesta Realizada a 35 Empresas Contratistas, Ciudad Guayana, octubre de 1993.
- CVG: *Indicadores de Ciudad Guayana*, Vicepresidencia Corporativa de Planificación. Gerencia Corporativa de Estadísticas, abril de 1994.
- CVG: *Cifras de las Contratistas de SIDOR*, Contraloría General, mayo de 1994.
- OCEI: *Principales Indicadores de la Fuerza de Trabajo*, según Región Administrativa, 1990-1993, Caracas, 1993.
- Mapa de la Pobreza en Venezuela*, según Censo '90, Caracas, 1992.
- Censo Industrial*, Rama Textil-Confección, Caracas, 1992.
- SIDOR: *Especificaciones Generales de Contratación*, Gerencia General de Ingeniería de Proyectos, marzo de 1988.
- Servicios Contratados en 1994*, Vicepresidencia de Productos no Planos, Gerencia de Palanquillas, Unidad de Contratación, enero de 1995.
- Indicadores de Accidentabilidad*, Gerencia de Prevención de Riesgos, Planificación y Control, Gerencia de Palanquillas, enero de 1995.
- SUTISS: *Informe de las Elecciones Sindicales*, Comisión Electoral, agosto de 1994.

TEXTOS LEGALES

Constitución de la República de Venezuela, Congreso Nacional, Caracas, 1961.
Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 4240, Caracas, Venezuela, 1990.
"Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización. Convenio N° 98", OIT, 1949. En: Prado Vallejo, Julio: *Documentos Básicos de Derechos Humanos*, Comisión Nacional de Derechos Humanos del Ecuador, Quito, 1988.
Convención Colectiva 1992-1994, SIDOR-SUTISS, Ciudad Guayana, enero de 1992.

PROGRAMA TELEVISIVO

Televisora Nacional Española: *El Mundo del Trabajo*, 31-12-94.

ENTREVISTAS

Ramón Machuca. Presidente de SUTISS. Realizada por Elías Jaua, Verónica Guerrero y Ricardo Dorado, Matanzas, septiembre de 1993. Realizada por el equipo del Proyecto "Reestructuración Económica, Trabajo y Calificación, CENDES-UCV, noviembre de 1994.

Ingeniero Carmen Rodríguez. Gerencia de Promociones Industriales de la CVG. Realizada por Elías Jaua y Verónica Guerrero, Ciudad Guayana, noviembre de 1993.

Jefe del Departamento de Contratación de FERROMINERA DEL ORINOCO. Realizada por Elías Jaua, junio de 1994.

José Morocoima. Secretario General del Sindicato de Interálumina. Realizada por Elías Jaua y Verónica Guerrero, Ciudad Guayana, mayo de 1994.

Nelson Viana. Miembro de la Liga Socialista, encargado de la Secretaría de "Contratas" de SUTISS. Realizada por Elías Jaua, San Félix, julio de 1994.

Ramón Díaz. Delegado de Seguridad Industrial de Planta de Palanquillas de SIDOR. Realizada por Elías Jaua, Matanzas, enero de 1995.

José Mujica. Delegado Sindical de Planta de Palanquillas. Realizada por Elías Jaua, Matanzas, febrero de 1995.

Elio Sayago. Delegado Planta de Pellas de SIDOR. Realizada por Elías Jaua, Matanzas, febrero de 1995.

Jefe de Personal de la Planta de Palanquillas de SIDOR. Realizada por Elías Jaua, Matanzas, febrero de 1995.

Jefe de Personal de Planta de Reducción Directa de SIDOR. Realizada por Elías Jaua, Matanzas, febrero de 1995.

Responsable de la Unidad de Contratación de la Planta de Palanquillas de SIDOR. Realizada por Elías Jaua, Matanzas, febrero de 1995.

Alfredo del Nogal. Ex directivo de SUTTIS. Realizada por Elías Jaua, Caracas, Marzo de 1995.

Veinte Trabajadores de Empresas Contratistas de la Planta de Palanquillas de SIDOR, Matanzas, enero-febrero de 1995. Realizada por Elías Jaua.

PUBLICACIONES DE LA COORDINACION DE EXTENSION FACES - UCV

1. **ACOSTA, VLADIMIR**
El día en que los buenos se pusieron de acuerdo para aplastar a un loco o mentiras y manipulaciones en la Guerra del Golfo.
2. **ABOUHAMAD, CHIBLY**
Jeannette Abouhamad. La Sociólogo de Venezuela.
3. **ACOSTA, VLADIMIR**
La Pax Americana.
4. **FRENTE NACIONAL ANTIEXPROPIACION CUBAGUA CONVOCA**
Manifiesto de Cubagua.
5. **MENDEZ, ABSALON**
Una Seguridad Social para todos los integrantes de la sociedad venezolana
6. **DAMIANI, LUIS**
Dimensiones fundamentales del iter intelectual y político de Antonio Gramsci.
7. **SANOJA O., MARIO**
Cuba y la trampa de la historia
8. **MIERES, FRANCISCO**
El megadisparate de PDVSA.
9. **MOLINA, CARLOS**
El Programa de Participación Socio-Cultural del Ministerio de la Familia (Un enfoque noeliberal de la participación comunitaria).
10. **CASTAÑEDA, NORA**
La privatización de la Educación Superior en América Latina.
11. **MUJICA, MICHEL**
Antonio Gramsci. Hegemonía y Democracia en el Ordine Nuovo y los Quaderni.
12. **LANDER, EDGARDO**
Los aprendices de Brujo. Retos tecnocráticos al sistema político venezolano.
13. **GONZALEZ, FRANKLIN**
Paradojas de un programa de ajuste en marcha (A tres años del gran viraje).
14. **ACOSTA, VLADIMIR**
El Quinto Centenario (algunas reflexiones sobre el descubrimiento, encuentro de dos mundos, mestizaje, descubiertos o no descubiertos y unas cuantas cosas más).
15. **PIZANI, RAFAEL Y MAZA ZAVALA, DOMINGO FELIPE**
Discursos pronunciados con motivo de la entrega del Premio de la "Fundación Humbolt" al Doctor Domingo Felipe Maza Zavala como Educador Venezolano del Año 1992.
16. **MENDOZA POTELLA, CARLOS**
Macroeconomía y Petróleo. El Ingreso Petrolero y su destino
17. **CONSEJO NACIONAL DE ECONOMIA**
Comentarios en torno al ingreso al GATT
18. **DIAZ, TRINO ALCIDES**
"Discurso de Orden" pronunciado con motivo del 54 aniversario de la fundación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela
19. **MENDEZ, ABSALON**
Seguridad Social para todos. Ficción o Realidad.

20. **LANDER EDGARDO**
El Proyecto Neoliberal / Neoconservador en América Latina. (Reforma de Estado y Democracia.
21. **MENDEZ ABSALON**
El trabajo Social en la Venezuela de hoy. Discurso de Orden pronunciado por el Doctor Absalón Mendez Cegarra, en la Sesión Solemne del Concejo Municipal de Caracas, celebrada el día 10 de febrero de 1994, en homenaje a los Trabajadores Sociales.
22. **FONSECA V., LADY M.**
Gerencia de Bienestar Estudiantil. Nuevos Enfoques.
23. **VALENCIA, JUDITH**
Envueltos en Estrategias. Rebelemos el imaginario en tiempos de estrategia global (XVIII Congreso Latinoamericano de Sociología, La Habana, mayo, 1991. Integración que desintegra/Integración desintegradora (XIX Congreso Latinoamericano de Sociología, Caracas, Mayo, 1993).
24. **LANDER, EDGARDO**
Democracia liberal. Modernización y Utopía en América Latina.
25. **GONZALEZ, FRANKLIN**
Análisis e interpretación del Programa de Estabilización y Recuperación Económica.
26. **VIEIRA, JOSE G., TORREALBA DANNILO y TOVAR, JUAN C.**
Propuestas del Banco Mundial (BM) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).
27. **SUREDA RAFAEL**
Los Derechos Humanos y su impacto en la opinión pública venezolana.
28. **MENDOZA POTTELLA, CARLOS**
El Poder Petrolero y la Economía Venezolana.
29. **DIEGO LUIS CASTELLANOS**
Desarrollo Humano. Ideas. Una iniciativa de Desarrollo Humano en Venezuela.
30. **CASTILLO OROPEZA, RAMON ALBERTO**
Los alcances y efectos de la Ley de Sometimiento a Juicio y Suspensión Condicional de la Pena, en la integración del grupo familiar secundario de los penados.
31. **PINEDA JOSE G. y RODRIGUEZ PEDRO C.**
Programas de Estabilización y Políticas de Ingresos: Consideraciones sobre el caso venezolano.
32. **PALENCIA CELIA, PERNIA NAISA y SOLORZANO JANETH**
La Flor de Ricardito. Cambios y anhelos
33. **SUREDA DELGADO, RAFAEL**
Areas marinas y submarinas que le corresponden a Venezuela por las leyes nacionales y convenciones internacionales ratificadas por la República, como paso previo a la protección de recursos vivos en la Alta Mar.
34. **CONGRESO DE LA REPUBLICA - CAMARA DE DIPUTADOS**
Proyecto de Ley de Educación Superior
35. **LANDER, EDGARDO**
¿ Tiene la Teoría Democrática algo que aportar al futuro de América Latina ?
36. **MENDEZ C., ABSALON**
El proceso de Integración Subregional Andino y su impacto en los Sistema de Seguridad Social.
37. **MENDEZ C ABSALON, RIVERO VICTOR A., RODRIGUEZ de E. CARMEN, MUÑOZ PEDRO J., VARGAS CRUZ A.**
Seguridad Social y Convención Colectiva de los Trabajadores de la Universidad Central de Venezuela.
38. **GONZALEZ, CAROLINA**
Un Barrio y sus bandas juveniles. Nuevo modelo de socialización.
39. **BOLIVAR. REINALDO**
El ascenso político de Japón sustentado en su desarrollo económico

40. **MOSONYI, ESTEBAN EMILIO**
Identidades espontáneas e inducidas. Su repercusión en el caso venezolano.
41. **BARRANTES, CESAR**
Estado y Política de Apoyo a la Microempresa popular en Venezuela.
42. **ALAYON MONSERAT, RUBEN**
Sociedad, Representación y Pobreza. (Algunas reflexiones sobre los diferentes discursos sobre la pobreza).
43. **RAMOS MARTINO, EIRA.**
La Seguridad en la Relaciones Interamericanas Contemporáneas.
44. **GONZALEZ, FRANKLIN.**
Diagnóstico de una crisis, las causas que la generaron e inventario del gobierno de Rafael Caldera II.
45. **LANDER, EDGARDO.**
Las transformaciones postmodernas de la política.
46. **MENDEZ C. ABSALON, PINTO H. RAFAEL, FERRER JOSE**
Un Sistema de Seguridad Social Integral
47. **ROMERO, GETULIO; CAPOTE URIMARE; RODRIGUEZ ERICK; MENDEZ C., ABSALON**
Proyecto de Ley Orgánica del Sistema de los Seguros Sociales en Venezuela
48. **BARRANTES A., CESAR A.**
El Apoyo a la Economía Popular en Venezuela. Un análisis político organizacional.
49. **ABSALON MENDEZ CEGARRA**
Política Social y Trabajo Social: Elementos para la discusión.
50. **ANDREANI A. FLOR**
Imaginario Colectivo, Subjetividad Femenina y Malestar de las Mujeres.
51. **UZCATEGUI, RAFAEL**
Algunas reflexiones sobre la Política Social.
52. **RODRIGUEZ MIRABAL, ADELINA**
La Vía Interoceánica en el Contexto de las Contradicciones Capitalistas.
53. **HOBICA, GISELA**
"Ojos que no ven. Corazón que no siente". La legitimación cultural de una Transgresión
54. **CARMONA, ISABEL**
Un modelo para la enseñanza de la contabilidad.
55. **ZAVARCE, CARLOS**
Sistemas de información bajo enfoque cibernético.
56. **ESCALONA, JULIO**
Hacia una Ecología del Bienestar. (Volumen I)
57. **MENDOZA POTTELLA, CARLOS**
Apertura Petrolera: Nombre de estreno para un viejo proyecto antinacional.
58. **BRICEÑO, JOSE LUIS**
Lo que los trabajadores deben saber sobre las propuestas para el cambio del actual Régimen de Prestaciones Sociales.
59. **PINTO ELIZABETH de, PINTO RAFAEL, MENDEZ C. ABSALON.**
Las asignaciones familiares en Venezuela.
60. **CARDENAS, ANTONIO JOSE et al**
El Seguro Municipal de Salud.
61. **BRICEÑO, JOSE LUIS**
Las Prestaciones sociales del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales.
62. **PEÑA AGUILAR, JORGE**
El Capitalismo Mundial de la Segunda Postguerra

63. **LEDEZMA, THAIS y PADRON CARLOS**
Los Indicadores Sociales y el Análisis de la Situación Actual
64. **ESCALONA, JULIO**
Hacia una Ecología del Bienestar. (Volumen II)

Caracas, junio de 1996

Impreso en el Taller de Reproducciones
Departamento de Publicaciones
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad Central de Venezuela