

**Crisis del modelo fordista o Estado de Bienestar en
Venezuela.
Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. 1989-2004**

Armando J. Camejo R.

Profesor UNESR - Núcleo San Carlos, Especialización

Gerencia Recursos Humanos, UNESR, Venezuela.

E-mail: armandocamejo@cantv.net

Resumen

El presente ensayo tiene como propósito explorar los escenarios de discusión sobre la flexibilidad laboral en Venezuela frente a las políticas de reforma laboral en América Latina, respaldadas por el surgimiento de un nuevo modelo de acumulación capitalista en la esfera de las relaciones de trabajo. Así mismo, se aspira analizar la crisis del modelo fordista o Estado de bienestar, como soporte a la imposición de un discurso neoliberal que ubica las relaciones laborales en Venezuela bajo un contenido de flexibilización que empuja a la aplicación de reformas del marco legal laboral venezolano durante las décadas de los 80 y 90. Por otra parte, se pretende describir los cambios desarrollados en la normativa laboral venezolana a partir de 1989 con la aplicación del VIII Plan de la Nación (El Gran Viraje) cuya política flexibilizadora conduce a las regulaciones normativas anteriores hacia otra centrada en la regulación vía mercado. Finalmente, se intenta evidenciar cómo la flexibilidad sobre el Derecho del Trabajo ha sido propiciada por la crisis del modelo fordista, que en una primera fase planteó unas relaciones laborales de pleno empleo que permitieron el equilibrio del sistema capitalista, con una normativa proteccionista al trabajador. Sin embargo el actual discurso neoliberal se traduce en unas relaciones laborales que implican disminución de los derechos de los trabajadores en las legislaciones de los países de América Latina, como mecanismo para que los capitalistas incrementen su productividad, lo cual evidencia la pérdida de conquistas del movimiento de los trabajadores y la sucesiva conflictividad social.

Palabras clave: Flexibilidad laboral, reformas laborales en Venezuela, Estado de Bienestar, fordismo.

**Crisis in the Fordian Model or the Welfare State in Venezuela.
Organic Labor Law Reforms. 1989-2004**

Abstract

The purpose of this paper is to explore scenarios of discussion as to labor flexibility in Venezuela in the face of labor reforms in Latin America based on a new model of capitalist accumulation in the area of work relations. Also it attempts to analyze the crisis in the Fordian model and state of welfare state, which serves as a support for the imposition of the neo-liberal discussion which classifies Venezuelan labor relations in the category of flexibility, promoting reforms in the legal framework of Venezuelan labor law during the decades of 1980-1990. On the other hand, this paper attempts to describe the changes that have developed in normative labor law since 1989 with the application of the VIIIth National Plan (The Great Shift) in which political flexibilization led to the return to normative regulations centered in a market economy. Finally we attempt to show how flexibility in labor law has been favored by the crisis in the basic model, which proposed full employment labor relations permitting equilibrium in the capitalist system, with a protectionist normative in favor of the worker. However present day neoliberal discourse modifies labor relations and implies less emphasis on the rights of workers in legislation in Latin America, and is a mechanism by which capitalists increase their productivity, which is evidenced by a loss in privileges previously offered workers and increased social conflict.

Key words: Labor flexibility, Venezuelan labor reforms, welfare state, fordism.

Recibido: 26-10-04 . Aceptado: 02-07-05

1. Introducción

El objeto central de este artículo es problematizar el tema de la flexibilización laboral en Venezuela. Frente a las políticas de reforma laboral en América Latina respaldadas por el surgimiento de un nuevo modelo de acumulación capitalista

en la esfera de las relaciones de trabajo.

En la primera fase del trabajo, se pretende subrayar el contexto general del modelo fordista en las relaciones laborales y sus crisis. Junto a la institucionalidad de los sindicatos y contratos colectivos alcanzados como marcos de regulación instituidos por el denominado Estado de Bienestar, cuyo sustento teórico económico keynesiano se ampara bajo la concepción de la participación del estado.

El modelo de acumulación neoliberal y su proceso de flexibilización en las relaciones laborales en Venezuela son analizados en una segunda parte haciendo ver como la crisis del modelo fordista sirve como sustento al discurso neoliberal para que los capitalistas intenten el desmembramiento de la normativa laboral alcanzada en el Estado del Bienestar. Por otra parte, se pretende describir los cambios desarrollados en la normativa laboral venezolana a partir de 1989 con la aplicación del VIII plan de la nación (El Gran Viraje) cuya política flexibilizadora conduce a las regulaciones normativas anteriores hacia otra centrada en la regulación vía mercado.

Finalmente, se intenta evidenciar cómo la flexibilidad sobre el derecho del trabajo ha sido propiciada por la crisis del modelo fordista, que en una primera fase planteó unas relaciones laborales de pleno empleo que permitieron el equilibrio del sistema capitalista, con una normativa proteccionista al trabajador. Sin embargo, el actual discurso neoliberal se traduce en unas relaciones laborales que implican disminución de los derechos de los trabajadores en las legislaciones de los países de América Latina, como mecanismo para que los capitalistas incrementen su productividad, lo cual evidencia la pérdida de conquistas del movimiento de los trabajadores y la sucesiva conflictividad social.

2. Fordismo y Estado de Bienestar

El fordismo fue hasta mediados de la década de los setenta el modelo de producción de las sociedades capitalistas. La lógica de este sistema se apoya en los altos salarios que permiten vivir la vida de consumo de masas y que al mismo

tiempo generen demanda de los productos. En todo caso, se trata de un modelo de desarrollo populista, democrático y modernista. Sin duda, este modelo depende de que el Estado Nacional asuma un rol muy especial dentro del sistema global de regulación social conocido como círculo virtuoso-fordista. Al respecto destacan Leborgne y Lipietz (1992: 20):

“El modelo fordista tiene como objetivo central 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”.

A esta afirmación, se le añade la sujeción a la política keynesiana que restituyó la capacidad de consumo afectada por la crisis de 1929, y que concretizó el denominado *Estado de Bienestar* como política ideal del modelo fordista de acumulación, el cual se caracteriza por dos importantes componentes.

En una primera parte, el marco político que consiste en el consenso para que los representantes de los trabajadores negocien con los empresarios, bajo la supervisión de las burocracias estatales, los marcos referenciales de regulación del crecimiento económico. Y por la otra, un componente netamente económico consistente en la creación de las estructuras sociales, por las cuales se canaliza una importante masa de recursos económicos que funcionan con salarios indirectos, y aumentan en forma real el nivel de vida de los sectores asalariados.

Por otra parte, es necesario insistir que el Estado de Bienestar trata de un proceso en el cual se han abandonado en la práctica algunos elementos de la teoría liberal del Estado. En efecto, supone que el estado ha dejado de ser “*no intervencionista*” y ha pasado a preocuparse por su responsabilidad de conseguir una situación de pleno empleo, un sistema de seguridad social que cubra la totalidad de la población y la generalización de un alto nivel de consumo y la garantía de un nivel de vida mínimo incluso para los más desfavorecidos.

Sobre estas bases, se soporta el fundamento de la intervención del Estado y el principio de solidaridad, es decir, el reparto de la riqueza, a través de los

sistemas de protección social, producto de la solidaridad de unas generaciones con otras, a través de una política fiscal, más justa y equitativa.

De igual manera, cabe mencionar a Miralles (2003) quien sostiene que a nivel social el Estado de Bienestar establece un conjunto de reglas que se inscriben en los siguientes aspectos:

- a. *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.*
- b. *La instauración del salario indirecto a través de las prestaciones sociales e instituciones de bienestar que incluye educación, Seguro Social y política de subsidio a los bienes, para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo y acrecentar la capacidad de consumo.*
- c. *La estructuración de la asistencia social o políticas sociales destinadas a preservar las reservas de mano de obra.*

Las orientaciones anteriores, acentúan que el éxito del Estado de Bienestar durante este periodo fue producto de la unión entre los sindicatos, la agricultura y los elementos del mercado. Es decir, se trata de una alianza socioeconómica donde cada uno de los integrantes se compromete a cumplir con el pacto. Si bien esta coalición fue decisiva, varió según el tipo de régimen que se dio en cada Estado de Bienestar en América Latina y más específicamente en el caso venezolano.

Este último señalamiento lo acentúa Esping (1993) al señalar que existen tres mundos del Estado de Bienestar: Corporativista, liberal y socialdemócrata.

En el primero, la seguridad social jerarquizada según las diferencias de status reforzaba la lealtad de las clases medias a un tipo peculiar de Estado de Bienestar. En el segundo, en cambio, las clases medias llegaron a estar institucionalizadas unidas al mercado. Y en el tercero, la socialdemocracia estuvo ligada al establecimiento de un Estado de Bienestar de clases medias que beneficia tanto a la clase obrera como a los nuevos estratos de empleados (Alianza de las clases explotadas).

Lo anterior, sintetiza que es la política *keynesiana* la que crea las bases económicas para dar respaldo a este modelo de Estado que durante varios años dieron respuestas a las relaciones capital-trabajo, planteando un modelo de regulación fordista o de bienestar que permitió contrarrestar la autonomía política alcanzada por los trabajadores (Hart y Negrin, 2000), dando paso al escenario del bienestar que institucionalizó el sindicato, el contrato colectivo y la huelga.

Así mismo, se debe tener claro que el fundamento de este modelo de regulación otorga al Estado una función interventora, que se concreta en las esferas siguientes:

i. **Política económica**, por medio de la cual el estado se convierte en un elemento dinamizador del sistema económico, cuyo objetivo prioritario es el mantenimiento de la actividad, impulsando la producción, orientando la política de gasto y de inversión, y corrigiendo los desajustes que se van produciendo. El Estado adquiere la función de reactivar la economía, especialmente en los momentos en los que el crecimiento constante no está garantizado, debido a las fluctuaciones a las que se encuentra sometido el mercado.

ii. **Política social**, a fin de conseguir: a) una distribución de la renta, mediante la financiación de un amplio sistema de servicios sociales de carácter asistencial y de nuevo sistema de seguridad social, articulado en torno a un principio de reparto, que ha ido sustituyendo al de los seguros privados; b) promover el pleno empleo, estableciendo una política de concertación social que garantice elevados salarios y otras ventajas laborales; y, c) posibilitar los recursos suficientes para fomentar el consumo interno y contribuir al mantenimiento de la productividad.

Ambas políticas, la económica y la social, requirieron de una política fiscal basada en un sistema progresivo y personalizado, que permitió generar recursos suficientes para financiarlas.

Finalmente, el modelo fordista no sólo responde a una óptica de acumulación sino que también considera que la clase obrera debe ser parte del sistema de administración, mediante la institucionalización de los sindicatos y de las contrataciones colectivas, es decir, por intermedio de estas instancias colectivas el estado puede lograr la regulación de los trabajadores al reconocer el papel de los sindicatos en la negociación colectiva y en la formación de los planes públicos.

2.1. Crisis del Estado de Bienestar

La crisis del Estado de Bienestar comienza a producirse en las sociedades como consecuencia del proceso de globalización y el sometimiento de las políticas económicas, monetarias, laborales y sociales de cada país a las exigencias de los grandes bloques políticos-económicos.

En relación con esto Miralles (2003: 6) destaca:

“Si bien los Estados de Bienestar han representado una considerable aproximación a una sociedad justa, no significa que sean perfectos ni que sean, sin más precisiones, la solución definitiva de los problemas sociales. De hecho, los Estados de Bienestar se desarrollaron en unas condiciones económicas, sociales, políticas e ideológicas que han cambiado profundamente en los últimos años. El Estado de Bienestar debe hacer frente a nuevos retos internos; en primer lugar las transformaciones que él mismo ha provocado en las sociedades occidentales y, en segundo lugar, la asimilación del impacto que las nuevas tecnologías producirán en todos los órdenes de la vida colectiva. Pero, además, el Estado de Bienestar debe cotejarse con los grandes problemas que afectan a la supervivencia de la humanidad: el drama de los países del “Sur”, donde el hambre y la pobreza hacen estragos; el problema de supervivencia de la humanidad que tiene que mantener los equilibrios básicos del planeta Tierra; el problema de la convivencia y del sentido de la convivencia en un mundo superpoblado donde sólo la solidaridad podrá orientar hacia formas de vida que hagan posible la supervivencia colectiva”.

Lo enunciado por este autor, enfatiza que el modelo fordista de economía de Estado de Bienestar cayó en su etapa de agotamiento político hacia finales de

los años setenta, argumentado por las siguientes causas:

- a. **Económicas:** Debido a la caída de la tasa de beneficio. Los procesos de acumulación rápida de capital, de las décadas anteriores, se vieron reducidos ante la incapacidad del Estado para poder mantener e impulsar la producción de un mercado nacional, cada vez más condicionado por la globalización, y que requiere un mayor volumen de recursos para poder incidir en el mismo.
- b. **Sociales:** Derivadas de la nueva situación demográfica que se produce por la caída de la natalidad y el incremento de la esperanza de vida, lo que ha supuesto un envejecimiento de la población con la siguiente repercusión en el incremento de los gastos de protección social y de carácter asistencial.
- c. **Organizativas:** Como consecuencia del final del taylorismo, como proceso y forma de organización del trabajo, a causa de la influencia que las nuevas tecnologías tuvieron en el sistema productivo y distributivo, y su repercusión en la estructura ocupacional.
- d. **Políticas:** Debido a la crisis financiera del Estado, que no dispone de los recursos suficientes para hacer frente a las exigencias del mundo empresarial, que demanda una política económica que garantice beneficios, y a las demandas ciudadanas que reclaman una ampliación de las coberturas de bienestar, especialmente en los momentos regresivos del ciclo económico, a fin de disminuir sus efectos en los niveles de protección y calidad de vida.
- e. **Ideológicas:** Al producirse una deslegitimación del orden político establecido, en la manera en que el Estado deja de responder a las expectativas y demandas de los distintos grupos de presión, y de la población en general. El largo período recesivo por el que han pasado las economías occidentales no ha permitido que el gasto público, que ha ido aumentando progresivamente, pudiera ser compensado con los ingresos fiscales, lo que ha ocasionado un elevado déficit público en la

mayor parte de los estados. El Cuadro 1 muestra cifras del gasto público que dan cuenta de esto en América Latina.

Las causas anteriores, obligan a considerar que la caída de este modelo fue producto de que el mismo, echó abajo sus fundamentos del consumo, los salarios, y el pleno empleo, dando muerte así a su expansión. En todo caso la idea de que el capitalismo pudiera legitimar un desarrollo justo para todos se liquida en la década de los 70. De hecho la historia de los veinte años que siguieron a 1973 es la historia de un mundo que perdió su rumbo y se deslizó hacia la inestabilidad y la crisis. En este sentido, destaca Kliksberg (2000):

"que existe unanimidad en los organismos internacionales en que América es la región más inequitativa del orbe. Los datos disponibles testimonian esa situación".

La estructura de distribución del ingreso es la más regresiva internacionalmente. América Latina es la región donde el 5% más rico recibe más que en ninguna otra, 25% del ingreso nacional, y el área en donde el 30% más pobre recibe menos, 7.5%. Tiene la mayor brecha social de todas las regiones. El 10% más rico de la población de la región tiene un ingreso que es 84 veces el del 10% más pobre.

La inequidad latinoamericana no sólo se presenta en el plano de la distribución de ingresos. Afecta otras áreas claves de la vida como: el acceso a activos productivos, el acceso al crédito, las posibilidades de educación, la salud y actualmente la integración al mundo de la informática.

Por otra parte, cabe considerar que si bien es cierto que la economía mundial no quebró, ni siquiera momentáneamente, aunque la edad de oro finalizase en 1973-1975, el hecho central de las décadas de crisis es que las operaciones del capitalismo estaban fuera de control. Había una gran cantidad de nuevos problemas económicos y nadie sabía cómo enfrentarlos.

Frente a este panorama era necesario que el capitalismo iniciase la reestructuración de sus economías; esto se tradujo en que los gobiernos y las empresas produjeron una nueva forma de capitalismo caracterizado por la

globalización de las actividades económicas, la flexibilidad organizativa y un mayor poder de las empresas en relación con los trabajadores. En efecto, nace un capitalismo mucho más flexible y dinámico, el cual transforma las relaciones laborales.

Junto a la crisis del capitalismo se da también la crisis de un modelo de producción que hasta ese entonces funcionaba eficientemente (fordismo). Se había quebrado la relación de dominación, es decir, se habían roto los patrones establecidos del control sobre el trabajo por el Estado del Bienestar. Y se había roto el equilibrio social.

Cuadro 1

Déficit Fiscal y Capacidad de Financiamiento. Periodo: 1990-1994		
	OCED	América Latina
Déficit/M2	- 4,1	- 4,5
Déficit/Ing.Fisc.	- 13,5	- 8,0
Notas: Los valores correspondientes a la OCED y América Latina son reportados por Gavin, Hausmann, Perotti y Talvi (1996).		

A lo anterior se agrega, la presión fiscal que encuentra rebelión por parte de las clases medias, que ya no están dispuestas a pagar con sus impuestos los progresos sociales que benefician a una minoría; mucho más cuando el Estado encargado de administrar esta fiscalidad tiene fama de ineficiente y caro.

La crisis capitalista nunca es otra cosa que esto: la ruptura de un patrón de dominación de clase relativamente estable. Aparece como una crisis económica que se expresa en una caída en la tasa de ganancia, pero su núcleo es el fracaso de un patrón de dominación establecido. Desde el punto de vista del capital la crisis sólo puede ser resuelta mediante el establecimiento de nuevos patrones de dominación, que serán explicados más adelante.

Esta situación crea la base social de la actual explosión del neoliberalismo. Son pocos los que han leído a los autores liberales, pero son muchos los que sintonizan espontáneamente con el individualismo que le sirve de base ideológica

y que se expresa en sus ideas sobre la disminución de la intervención estatal y las ventajas de la libre competencia.

Ante las dificultades del Estado de Bienestar se pueden dibujar esquemáticamente dos tipos de respuesta: la adaptación pragmática y la crítica teórica. Ciertas políticas económicas actuales se adaptan pragmáticamente a la situación; no se renuncian a los valores fundamentales del Estado de Bienestar (libertad, igualdad de oportunidades, reducción de desigualdades, democratización, extensión de la seguridad social, cohesión social); se intentan encontrar nuevos caminos para realizarlos buscando nuevas formas de interacción entre la sociedad civil y el Estado; cuando no hay más remedio, se acepta que el gasto social crezca más lentamente o que se detenga, al menos temporalmente.

En cambio, las tendencias neoliberales proponen un cambio de valores y una renuncia al Estado de Bienestar; la prioridad estaría ahora en una sociedad regida casi totalmente por el mercado, una sociedad competitiva y móvil, donde cada uno tuviera que asumir los riesgos de la libertad de la misma manera que acepta sus ventajas. Estas tendencias no han desmontado el Estado de Bienestar en aquellos aspectos en que perjudicaría a las clases medias, electoralmente poderosas, pero sí que han reducido significativamente el gasto social que beneficiaba a los sectores más pobres y desprotegidos.

Finalmente se destaca a Sotelo (2001: 4) quien señala: La historia del desarrollo capitalista de las décadas de los ochentas y los noventas del siglo XX, es la historia del desmantelamiento de la dimensión social del Estado y de la configuración de un nuevo paradigma económico que sustenta la flexibilización de las relaciones laborales de producción. En esta nueva forma de economía capitalista, el desarrollo de las fuerzas productivas estimula el incremento de la explotación de la fuerza de trabajo y de la productividad. Aquí, el Estado desempeña un papel central. Para comprender este nuevo papel necesitamos comprender la ley del valor/trabajo como base de la mundialización del capital en curso.

2.2. Los sindicatos y la contratación colectiva como mecanismos de

regulación del estado de bienestar frente a la conflictividad laboral

La institucionalización de los sindicatos durante el Estado de Bienestar en las relaciones laborales constituyen para el modelo fordista de acumulación un marco del equilibrio; los pactos logrados con los sindicatos de los trabajadores mediante las contrataciones colectivas dieron paso a una paz laboral durante esa época. Todo ello a partir del reconocimiento del sindicato por parte de los capitalistas como representación de los trabajadores para negociar las relaciones laborales. Durante este periodo de equilibrio el modelo fordista estableció un régimen jurídico de protección a los sindicatos y a la acción sindical el cual adquirió distintas modalidades que según Jagua (1997: 5) se destaca en los siguientes aspectos:

i. Existe entre sindicato y poder político una articulación indirecta no institucionalizada mediante normas jurídicas, pero en los hechos se da una fuerte cooperación con el Estado, a través de la subordinación del sindicato al partido político que gobierna, generando 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; y

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.

Además destaca Jagua (1997) que estas modalidades se concretan en 1949 con la creación del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva que consagra el carácter de derecho universal de las organizaciones de los obreros. Estas afirmaciones de Jagua concretan parte del círculo virtuoso del modelo de acumulación fordista.

Por otra parte, parafraseando a Arconada (1979), se entiende que la contratación colectiva no es más que un mecanismo para regular el conflicto capital-trabajo bajo la figura de la autotutela que lleva implícita esta forma de negociación. Bajo este aspecto el estado da a los empresarios y trabajadores el hecho de negociar las condiciones de trabajo. Se trata de un mecanismo vinculado además a la producción de legislaciones generales del trabajo en los estados y de todo el desarrollo del Derecho del Trabajo alcanzado durante el modelo fordista de bienestar.

Con el surgimiento de este modelo de negociación los trabajadores logran concertar elementos que permiten lograr equilibrio con los empresarios que se traducen en: estabilidad, salario, jornada, condiciones idóneas de trabajo y seguridad e higiene industrial de enfermedades ocupacionales.

En fin, la negociación colectiva permitió a los trabajadores grandes logros en materia de seguridad social, aumentos salariales, condiciones de trabajo, etc. y, allí 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 a finales de los años sesenta.

El trabajo es, en las sociedades modernas, uno de los mecanismos más importantes de socialización. Por esta razón, uno de los principales ejes de las políticas del Estado de Bienestar ha sido conseguir el pleno empleo como fuente de equilibrio del modelo fordista.

Sin embargo, como se ha citado anteriormente, el equilibrio fordista o círculo virtuoso del Estado de Bienestar sólo logró mantenerse hasta el principio de la década de los setenta, fecha en la cual su crisis se ve acentuada por los fenómenos de desestabilización laboral (paro). Cifras estadísticas testimonian la fragilidad del mercado laboral. Según los datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) el total de desocupados pasó de 6 millones en 1980, a 17 millones en el 2000. Se estima que la tasa de desocupación abierta actual de la región supera el 9%. Por otro lado, ha crecido muy fuertemente la población empleada en la economía informal, en ocupaciones en su gran mayoría precarias:

En 1980 representaba el 40% de la mano de obra no activa agrícola y en el 2000 pasó a representar el 60% de la misma.

Sobre esta situación se destaca que la misma surge producto de las transformaciones tecnológicas inducidas por el nuevo modelo de acumulación liberal capitalista en curso, donde la microelectrónica, con todos los procesos de robotización aplica procesos de flexibilización que reducen los puestos de trabajo tradicionales frente a la creación de nuevos puestos de trabajo por hora.

Ahora bien, esta situación no sólo debería verse desde una perspectiva económica. Como se ha dicho anteriormente, el trabajo es un importantísimo medio de socialización y la ausencia de trabajo crea situaciones difíciles a nivel social y cultural.

La extensión y la duración del paro durante la época planteó un reto importantísimo al Estado de Bienestar que situó a los contratos colectivos como la expresión de toda la lógica del Estado de Bienestar, como forma de regulación correspondiente a la producción en masa ante un espíritu de negociación empresarios-trabajadores. Sin embargo se debe destacar la novedad del fenómeno. El sistema económico fordista parece incapaz (durante mucho tiempo) de proporcionar plena ocupación con el concepto actual de trabajo; puede dar bienestar a los que tienen trabajo, pero no a todos; según como se mire, el sistema económico no causa pobreza, porque los trabajadores no son pobres; pero, por otro lado, causa exclusión y a partir de aquí causa pobreza.

Como podremos ver, el neoliberalismo actual incide en esta situación con propuestas de flexibilización o desregulación del trabajo y de disminución de la cobertura que el Estado de Bienestar había dado al desempleo durante la aplicación de las políticas de pleno empleo del keynesianismo a partir de la crisis económica de 1929.

3. La flexibilidad laboral en el contexto de la era global en América Latina

El surgimiento de políticas de ajuste de corte neoliberal, luego de la crisis presentada en el modelo fordista o Estado de Bienestar, iniciaron la transformación del mundo del trabajo por varios contextos: En lo laboral, propiciaron reformas de las condiciones de contratación, uso y despido de la fuerza de trabajo, desmontaron garantías y prestaciones económico-sociales para los trabajadores e introdujeron reformas para regular los salarios de acuerdo con las tasas de productividad; y en lo social y sindical, redujeron el marco de acción legal y político de los sindicatos, disminuyeron su peso en las relaciones obrero-patronales, liquidaron el derecho de huelga y fortalecieron el poder de las gerencias sobre el mundo del trabajo.

Ambos contextos en América Latina, fueron promovidos por los gobiernos bajo la influencia de las políticas acometidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) para reestructurar las relaciones laborales a fin de adaptarlas a las nuevas condiciones de acumulación. Esta circunstancia tuvo su punto de origen en la región por los parlamentos latinoamericanos que dieron inicio a los procesos de contrarreformas institucionales encaminadas a desmontar los derechos de los trabajadores e instituir legalmente la flexibilidad del trabajo en sentido regresivo. Así la acción combinada Estado-Capital de finales del siglo XX modificó el mundo del trabajo mediante reformas institucionales que lo volvieron flexible, polivalente y precario, absolutamente moldeable y funcional a las necesidades de compra y venta de fuerza de trabajo, y a la lógica un nuevo modelo de reproducción del capital. Tal como expresamos, la flexibilidad laboral fue desarrollada por los neoliberales bajo el discurso de varios contextos que se traducen:

1. **En lo Económico:** destaca un 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 treinta años” inmediatos al final de la

segunda guerra.

2. **En lo Tecnológico:** 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 través de los cuales se puede dirigir la producción a distancia.

3. **En lo Político Ideológico y Cultural:** En el plano laboral, el discurso neoliberal expresa la necesidad de arremeter contra las cargas sociales del Estado de Bienestar y contra la intervención del Estado en las relaciones laborales, a través de las “asfixiantes” legislaciones laborales.

Según Hernández (1990), 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 supuesto neoliberal de que la autotutela es la mejor protección para el trabajador.

Finalmente, es necesario señalar que las dos últimas décadas de este violento reacomodo capitalista, han tenido como norte generar un proceso cultural de individualización; un desmembramiento en las organizaciones colectivas y un derrumbe de los referentes teórico-políticos que habían nutrido de fuerza al movimiento de los trabajadores a nivel mundial. 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.

Esta **desintegración del mundo del trabajo** amenaza a la organización sindical e impide su reorganización como ente de lucha para enfrentar y contrarrestar la prolongada fase recesiva de la economía mundial y las ofensivas

estratégicas del capital.

3.1. Pertinencia del Debate sobre la Flexibilidad Laboral en Venezuela

Son muy pocos los países de América Latina, que se han resistido a la tentación de revisar su legislación laboral o de anunciar que lo harán. El argumento de fondo de este proceso es, por supuesto, la llamada mundialización, como la ha denominado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 85ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1997.

El debate, entre los precursores de la flexibilidad, y los abogados del *garantismo*, no termina de articular esfuerzos para configurar una propuesta en torno a las interrogantes que plantea el liberalismo en las relaciones laborales actuales y que se traducen en lo siguiente: ¿frente al reto de la mundialización de la economía y de la liberalización de los mercados internos, es posible continuar ofreciendo a la mano de obra las mismas garantías sociales que en las épocas del fordismo proteccionista?; ¿es necesario modificar la reglamentación del trabajo con objeto de estimular la competitividad, o con el objeto de crear empleos y no de desalentar su creación?

Cuando situamos este debate en el contexto venezolano, denotamos que los argumentos y las demostraciones de la flexibilidad laboral mundial en la legislación laboral venezolana retoman la influencia de ideas externas.

Esta argumentación discusional coincide en la referencia expresada por Albuquerque (1994) en su discurso ante la 81ª reunión de la Conferencia, OIT quien asevera que las discusiones en América Latina sobre flexibilidad laboral han tenido mucho de importado y poco de autóctono; a lo que agregó que:

“se puede flexibilizar lo que es rígido, pero es absolutamente inadecuado que, por la mera imitación de lo que acontece en las naciones industrializadas, los países en desarrollo con costos laborales mucho más bajos, transiten por el camino de una desregularización que únicamente los conduciría al viejo arrendamiento de servicios, dominado por el principio de la autonomía de la voluntad, que en los hechos se convierte en una imposición del más fuerte en la relación de trabajo”.

Esto induce a concluir que el debate sobre la flexibilización laboral en la Venezuela actual se disputa entre dos tendencias: la esencia de un garantismo irreductible gubernamental, argumentado en la nueva Constitución Bolivariana, que va contra los esfuerzos de un capitalismo salvaje; y numerosos actores empresariales quienes piensan que el mundo cambiante en que vivimos requiere cierta dosis de flexibilidad laboral. Ahora bien, el punto del debate no sólo debe consistir en rechazar o aceptar la flexibilidad laboral, sino en saber distinguir en primer lugar entre las flexibilidades verdaderamente útiles a la vida de las empresas y aquellas que sólo responden a las preocupaciones de los ideólogos del mercado.

4. La Reforma Laboral y Flexibilidad en las Relaciones de Trabajo Venezuela

El Derecho del Trabajo está referido a todas las normas generales y leyes. Se trata de un conjunto normativo cuyo objetivo es regular las relaciones de trabajo que, tanto en el plano individual como en el colectivo, se tejen entre empleados y empleador, en función de una vinculación jurídica que es el centro: El contrato de trabajo.

En este sentido cabe destacar lo señalado por Ermida (1999: 220):

"el sistema de relaciones laborales tradicionales encierra un derecho de trabajo clásico, tradicional, protector unilateralmente del trabajador y no del empresario o empleador".

Esta afirmación encierra la existencia de otro fenómeno jurídico legal que es necesario destacar en este apartado, como lo es la aparición de un nuevo poder creador de normas jurídicas laborales, los convenios colectivos, que son expresión de autonomía colectiva de la relación empleado-empleador. Cabe destacar aquí que el trabajo como actividad humana es tan antiguo como el hombre mismo, pero esta actividad propia de la necesidad de relaciones sociales dio origen a regulaciones jurídicas, las cuales tuvieron sus inicios a finales del siglo XVIII producto de una repercusión económica mundial denominada *revolución industrial*.

Es a partir de allí que, el sistema laboral sufre transformaciones que generan todo un proceso de requerimientos, de luchas y concesiones que persiguen reconocer la propia dignidad del hombre en sus actividades laborales.

Sobre este aspecto conviene iniciar el apartado de la reforma laboral venezolana en relación con la flexibilización laboral citando a Hernández (1993) quien destaca que la flexibilidad venezolana no se inscribe en la tendencia flexibilizadora que ha inspirado otras reformas legislativas en la región, ya que en la fecha de su aprobación (1990), el tema no tenía aún eco importante en el sector empleador.

Esta afirmación coincide con lo señalado por Lucena (2003: 275) quien sostiene que en Venezuela la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) no se alineó abiertamente en la misma corriente reformista desreguladora; al contrario, la misma mantuvo un espíritu de reafirmación de la protección unilateral en el nivel de las propias leyes del trabajo.

Los anteriores señalamientos ubican los intereses que pugnan por la transformación del sistema laboral venezolano entre neoliberales y fuerzas que se oponen, como insatisfactoria para ambos. Sin embargo se puede destacar que la opción flexibilizadora, sin lograr modificaciones normativas, introdujo por la vía de hechos cambios que alteran los convenios colectivos y las condiciones de trabajo en general, tanto en empresas pequeñas como en las trasnacionales, debido a la debilidad del movimiento sindical así como de la administración del trabajo y la justicia laboral (Lucena, 2003: 277).

El proceso de reforma laboral venezolana tuvo sus inicios con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo a finales de 1990, luego de un trámite que se había iniciado cinco años antes, con un Anteproyecto que el entonces Senador vitalicio Rafael Caldera sometió al Parlamento Venezolano. Al respecto se destaca que la legislación laboral venezolana promulgada sistematizó y dio tratamiento coherente a la reglamentación hasta entonces vigente (Ley de 1936 y reglamento de 1973), con dispersión en numerosas leyes especiales.

Así mismo, se deja ver por algunos autores, entre ellos Rafael Caldera una clasificación de las disposiciones sustantivas de la LOT en cuatro grupos, a saber, el de las disposiciones rígidas de la legislación anterior que se mantenían en la nueva, en número de dieciocho; el de las nuevas manifestaciones de rigidez, en número de diecinueve; el de las manifestaciones tradicionales de flexibilidad, que se mantienen en la LOT, dentro de las que distinguieron cinco; y el de las nuevas manifestaciones de flexibilidad, en número de diecisiete. Dentro de éstas últimas destacó la eliminación de la llamada estabilidad numérica de la legislación anterior, en virtud de la cual todo empleador que procedía a un despido injustificado estaba obligado a contratar a un nuevo trabajador en el puesto de aquél que había sido despedido, y a pagarle el mismo salario. Pero quizás la flexibilización más importante es la que permite que por acuerdo entre el empleador y los trabajadores se modifique la jornada de trabajo, siempre que el total de horas trabajadas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro por semana dentro de un período de ocho semanas. Aparte de estas flexibilizaciones, como ya se dijo la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) mantuvo y profundizó el sesgo protector de la legislación hasta entonces vigente.

En 1997 la LOT fue revisada, tras una ardua negociación tripartita, que culminó en el llamado Acuerdo Tripartito sobre seguridad social integral y política salarial. Esta reforma estuvo centrada en cuestiones salariales y en el régimen de prestaciones e indemnizaciones con motivo de terminación del contrato de trabajo por despidos injustificado, las que se abarataron mediante la introducción de un tope. Conviene recordar que en Venezuela el trabajador tiene derecho, con motivo de la terminación de su contrato, a una prestación por antigüedad como derecho adquirido, y a una indemnización por despido si el contrato termina por su despido injustificado o por despido indirecto.

Hasta la reforma, la prestación por antigüedad consistía en un crédito que permanecía en la empresa y sólo se podía reclamar al término del contrato de trabajo, con el inconveniente de que aumentaba automáticamente cada vez que los salarios eran aumentados, pues se calculaba sobre la base del último salario. Esto acrecentaba los pasivos de las empresas cuanto mayor era la antigüedad del trabajador. Además la prestación corría el riesgo de perderse en caso de quiebra de la empresa, si sus activos no alcanzaban para pagarla, lo que es muy

frecuente.

Con la nueva ley la prestación por antigüedad se modificó, pasando a ser de 45 días de salarios por el primer año trabajado y de sesenta por los posteriores; además se introdujo una prestación adicional, de dos días de salario por cada año de servicios a partir de la entrada en vigor de la ley, hasta un tope de treinta días. En contrapartida, ya no se toma como base el último salario, sino el que se ha devengado en el mes respectivo. Por otra parte, la prestación ya no se acredita necesariamente en la contabilidad de la empresa, sino en un fideicomiso individual, a nombre del trabajador, o en un fondo de prestaciones por antigüedad, devengando intereses que son capitalizados mensualmente. Si bien, en principio, el trabajador sólo dispone de su prestación al término de su relación de trabajo, puede recibir anticipos a cuenta de la misma (hasta un 75 por ciento) para atender obligaciones en materia de vivienda, salud o educación.

Con respecto a la indemnización por despido injustificado, se establece un tope de ciento cincuenta días de salarios, más los salarios caídos hasta el momento del pago efectivo de la indemnización. Esta indemnización no se paga (pero sí los salarios caídos) cuando el empleador aceptase reenganchar al trabajador que ha despedido injustificadamente.

Por último, la ley estableció un régimen transitorio para los trabajadores en servicio en el momento de su entrada en vigencia y fijó un nuevo salario mínimo (equivalente a 140 dólares en el momento de su promulgación), el que debe ser reajustado anualmente a propuesta de una comisión tripartita.

El aspecto fundamental de esta reforma de 1997 lo refleja la modificación del régimen prestaciones sociales, al pasar de la condición de indemnización a la de prestaciones de antigüedad, aunado a la aprobación de un sistema de seguridad social que incluye la introducción de los valores del mercado neoliberal - condición de flexibilización que se introdujo en la normativa laboral venezolana.

4.1. Consideraciones del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo

La firma de la carta de intención del gobierno de Pérez con el Fondo Monetario Internacional (FMI) en 1989, como mecanismo de transformación hacia una economía de mercado en Venezuela, se vio signada por un alto volumen de conflictividad social durante los últimos años de la década del noventa que concluyó en una nueva reorientación de la tendencia flexibilizadora de las relaciones de trabajo: El desarrollo del referéndum en 1999 para aprobar el nuevo texto constitucional, que en materia laboral prevé el retorno de la legislación tradicional clásica, donde el poder del estado actúa como eje tutelar de las relaciones laborales en aspectos de seguridad social y prestaciones sociales.

En este sentido, la disposición transitoria cuarta de la referida constitución establece textualmente que dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará una serie de actos legislativos entre los que se encuentra, en el numeral 3, lo relativo a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, a los fines de establecer un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales consagrado en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado; este mandato constitucional ordena en lo entendido a devolver el recálculo de las prestaciones. Sin embargo al no especificar que dicho cálculo se haría de conformidad con el último salario a la finalización de la relación de trabajo, se denota que nuevamente surgirá una interesante discusión sobre la materia.

De igual forma, se establece un lapso para su prescripción de diez años, lo cual modifica lo contemplado en el artículo 61 de la LOT que establece un año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.

En esta disposición se prevé que, mientras entre en vigencia la reforma de la ley, tendrá carácter transitorio el régimen contemplado en los actuales 108 y 61 de la LOT. De igual manera la disposición cuarta señala que la reforma contemplará un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por

la República Bolivariana de Venezuela.

Por otro lado el numeral 4 de la disposición transitoria destaca el desarrollo de una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso (Goizueta, 2002: 251).

En este mismo orden de ideas, actualmente los legisladores de la Asamblea Nacional llevan a efecto la reforma de la LOT (aprobada en primera discusión en fecha 17/06/2003) prevista en el texto constitucional, cuyo mandato se ordena en la disposición transitoria cuarta. A tal efecto los legisladores dejan ver la necesidad de desarrollar la reforma para superar la exclusión social estructural que afectó a cientos de miles de personas, producida por las políticas públicas ejecutadas por gobiernos anteriores que acataron lineamientos de corte neoliberal.

Los argumentos esgrimidos sobre la reforma de la LOT de 1990 se debaten en contenidos que disminuyen los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, reconocidos expresamente en los Convenios Nº 87 y Nº 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la libre sindicación, la libertad sindical, la huelga, la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y las negociaciones colectivas voluntarias.

De igual manera, sostienen que antes de aprobar el referido Proyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, el movimiento sindical así como otras organizaciones nacionales e internacionales denunciaron que ésta contenía artículos que vulneraban abiertamente los derechos humanos de los trabajadores, normas que imponían obstáculos insalvables y restricciones arbitrarias al ejercicio de los derechos laborales de naturaleza colectiva, despojando a los trabajadores de sus herramientas más importantes para la defensa de sus intereses frente a los patronos. Sin embargo, a pesar de la solidez académica de estas críticas y de

los aportes presentados por estos sectores, el extinto Congreso de la República hizo caso omiso de las mismas, aprobando la nueva LOT 1990.

Un aspecto importante a destacar es la reiterada crítica que se hace a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) que permitió la aprobación de las reformas anteriores bajo un absoluto silencio. Los argumentos anteriores permiten a la República Bolivariana de Venezuela, a través de la Asamblea Nacional y del Poder Ejecutivo Nacional, reconocer que existe una mora de más de doce años con los derechos humanos laborales y sindicales de los trabajadores especialmente aquellos de naturaleza colectiva, desde los procesos de reforma desarrollados en la LOT de 1990 y 1997.

Finalmente, el actual proyecto de reforma de la LOT, teniendo en consideración los elementos discutidos anteriormente, destaca la intensificación del garantismo estatal en las relaciones laborales, lo cual aleja momentáneamente, de acuerdo a la versión del estado, el fenómeno de la flexibilidad laboral por la vía neoliberal iniciada a partir de 1989.

5. Reflexiones Finales

Al revisar el contexto de la flexibilidad laboral frente a los procesos de reforma en América Latina, y más específicamente en Venezuela, subrayamos que producto de la crisis económica de la década de los ochenta el estado venezolano emprendió transformaciones en materia económica social, que se insertan en la política económica neoliberal.

Esta situación se puede sintetizar en dos aspectos: por un lado la crisis del Estado Benefactor, y por el otro la reforma social en materia laboral, que abarca transformaciones importantes. Ambos escenarios son producto del agotamiento del equilibrio fordista planteado por el modelo económico del bienestar que arrastró a las sociedades latinoamericanas y en especial a la de Venezuela a enlodar a su humanidad en grandes desigualdades sociales.

Lo anteriormente descrito da como resultado la aplicación de un nuevo modelo económico cuya expresión se denota en la globalización y las tecnologías de

información, las cuales tienen como fundamento la expansión del rol del mercado, y la reducción del tamaño y funciones del Estado, así como la flexibilización de las relaciones laborales para aumentar la productividad de los empresarios por la vía de la disminución de los costos laborales.

Dentro de este orden de ideas, podríamos resumir que la reforma emprendida en el ámbito social destaca los aspectos siguientes:

1. La reforma laboral se desarrolló en Venezuela en 1990 y 1997 y la misma se inserta en los programas económicos, el Gran Viraje y Agenda Venezuela, donde el Estado asume el compromiso de la reestructuración capitalista, previo acuerdos con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Mundial (BM). Esta decisión de los gobiernos de Pérez y Caldera deja aprobado un paquete de leyes (privatizadoras) en materia laboral (seguridad social y reforma de las prestaciones sociales) que posteriormente reciben enérgicas críticas de los nuevos factores de poder. De hecho, con la aprobación de la nueva Constitución 1999, se planteó un nuevo marco conceptual laboral de funcionamiento en términos de un modelo ideológico distinto contra la flexibilización, dando como resultado el resurgimiento del marco jurídico garantista para los trabajadores.

2. El proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, previsto en la Constitución de 1999, está circundado por dos grandes obstáculos: uno es el altísimo contenido ideológico que dio cabida en la lucha contra la reforma anterior desarrollada por los gobiernos de Pérez y Caldera; y el otro es el bajo espíritu del diálogo social tripartito el cual es recomendado por la Organización Internacional del Trabajo, y que ha sido obviado por este gobierno en la nueva reforma, a pesar de que en los argumentos de la exposición de motivos se señalan violaciones de los derechos laborales que a mi juicio no son del todo claras en el verbo descrito, porque en la práctica la actitud gubernamental actual dice mucho de las violaciones que ellos mismos aducen.

3. Así mismo, debemos tener claro que el debate actual sobre la

flexibilidad laboral mantiene una gran controversia entre sus defensores y fuerzas opuestas, con el entendido que las empresas de hoy enfrentan también una dura contradicción en el terreno laboral. Por un lado requieren de trabajadores autónomos, responsables y comprometidos con su proyecto, por lo cual su sentido de pertenencia será difícil sin la permanencia del trabajador, y por el otro lado las empresas requieren flexibilización y disponibilidad de adaptarse y cambiar, lo cual puede significar rotación de los trabajadores. En este sentido, en Venezuela se requiere establecer un diálogo que permita lograr acuerdos en este aspecto tan controversial.

4. Finalmente, a pesar de haberse llevado a cabo los procesos de reforma en materia laboral en Venezuela durante los años 1990 y 1997 que dan consecuencias a la flexibilización en detrimento de los trabajadores, estas se prevén resarcir con lo previsto en la Constitución de 1999, devolviendo así la intensificación del garantismo tradicional contenido durante el desarrollo del Estado de Bienestar.

Bibliografía

1. ALBURQUERQUE, Rafael (1994). **Discurso ante la 81.a reunión de la Conferencia.**
www.ilo.org/public/spanish/región/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm.
Consulta realizada en Noviembre 2004.
2. ASAMBLEA NACIONAL. **Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo.** (Presentado por los diputados Luís Franceschi, José Salamat Khan, Nicolás Maduro y Ángel Rodríguez; aprobada en primera discusión en fecha 17/06/2003). Caracas, Venezuela. 2003.
3. ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica del Trabajo aprobada en 1997,** Caracas, Venezuela. Ediciones Presidencia de la Republica. 2003.
4. ASAMBLEA NACIONAL. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,** Caracas-Venezuela. Ediciones A.N. 1999.

5. ARCONADA, S. **El Papel de la Contratación Colectiva en la Relación Capital-trabajo**. Caracas. Venezuela. UCV. 1979.
6. CALDERA, Rafael. "Nueva Ley de Trabajo de Venezuela." En: **Derecho Laboral**, Montevideo. Ediciones Montevideo, Enero-Marzo. 1991.
7. CEPAL. **Panorama Social de América Latina**. Santiago de Chile. 2001.
8. ERMIDA, O. **El Futuro del Derecho del trabajo y las Relaciones Laborales**. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela. 1999.
9. ESPING-ANDERSEN, Gosta. **Los Tres Mundos del Estado de Bienestar**. Ediciones Alianza (1ra. Parte: 1,2 y 3). Madrid. 1993.
10. GAVIN, Michael; HAUSMANN, Ricardo; PEROTTI, Roberto and TALVIN, Ernest. **Managing Fiscal Policy in Latin América and the Caribbean: Volatility, Procyclicality, and Limited Creditworthiness**. Washington DC. OCE, Working Paper Series 326, Inter-American Development Bank. 1996.
11. GOIZUETA, Napoleón. **Aspectos Laborales en la Constitución Bolivariana de Venezuela y Normas Concordantes con la Legislación del Trabajo**. En: Revista **Gaceta Laboral**. Cielda, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. 2002.
12. HERNANDEZ, Oscar. "La Flexibilidad del Derecho del Trabajo". En: Hernández A. Oscar (coord.): **La Flexibilización del Trabajo**. Barquisimeto, Venezuela. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, UCLA. 1990.
13. HERNANDEZ, Oscar. **La Evolución del Derecho del trabajo en Venezuela**. En: Jornadas Jurídicas Venezolanas en el umbral del siglo XXI, Barquisimeto, Venezuela. UCLA. 1993.
14. JAGUA, E. (1997). **Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: Supuestos, Crisis, y Realidades de la Regulación Social**. En: <http://ladb.unm.edu>

/aux/econ/ecosoc /1997 /april/fordismo.htm. Consulta realizada en noviembre 2004.

15. KLIKSBURG, Bernardo. **Desigualdade na América Latina. O debate adiado**. Brasil. UNESCO, Cortez Editora. 2000.
16. LEBORGNE, D. y LIPIETZ, A. "Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Postfordismo." En: **Revista Trabajo**, Nº 8, México. 1992.
17. LUCENA, H. **Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**. Caracas, Venezuela. Fondo Editorial Tropykos. 2003.
18. MIRALLES, J. (2003). **El Estado de Bienestar, Debates y Perspectivas**. En: www.fespinal.com. Consulta realizada en Noviembre 2005.
19. NEGRI, Antonio y MICHEL, Hart. (2000). **Imperio**. En: www.chilevive.cl/especial/imperio. Consulta realizada en noviembre 2004.
20. VALENCIA, A. (2001). **La Reestructuración del Mundo del Trabajo; superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo**. En: www.Clacso.org. Consulta realizada en Noviembre 2004.