

CAMBIOS IMPLANTADOS POR EL SECTOR EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA*

María C. Useche
Alberto Castellano
UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Resumen:

Los continuos cambios que ha desarrollado el sector empresarial han perturbado el mercado de trabajo en Latinoamérica, ya que se ha visto afectada negativamente la generación de empleo, así como las relaciones laborales; lo cual ha motivado a analizar, desde un punto de vista racional, los cambios implantados por el sector empresarial y su incidencia en el mercado de trabajo en América Latina; realizando una investigación de índole deductiva de las consecuencias generada por dichas transformaciones. Entre los resultados se encontró relaciones de causalidad, debido a que las modificaciones que han implantados las empresas para flexibilizarse ante situaciones coyunturales, bien sea económicas, políticas y sociales han estado centradas en flexibilizar los procesos organizacionales y en insertar tecnología de punta, lo cual ha incrementando el nivel de desempleo, la precarización y movilidad de la fuerza laboral en esta región.

Palabras Claves: América Latina, mercado de trabajo, sector empresarial, cambios, precariedad de la fuerza laboral.

INTRODUCCIÓN

Los cambios ocurridos en el mercado de trabajo, específicamente en América Latina, en los últimos 15 años, han afectado significativamente a la fuerza laboral, ya que se ha producido un traslado de ésta del sector industrial al sector servicios, debido al crecimiento vertiginoso de este último respecto al primero, dado a las opciones de empleo generadas por el sector servicios y a los cambios de patrones de contratación, tales como: la incorporación de los trabajadores a empleos parciales, temporales, subcontratados, entre otros; que forma parte de la flexibilización y desregulación del mismo; estos hechos a su vez han llevado a la precariedad de las condiciones del trabajador, observada desde el punto de vista del salario, informalidad, desempleo, protección social, entre otros, que han ocasionado severas distorsiones en el mercado y con ello desequilibrios en la

* Trabajo realizado dentro del programa del Doctorado de Ciencias Económicas.

institucionalidad que regula al mercado de trabajo, disminuyendo la influencia de los sindicatos e incrementando las fortalezas del capital.

1. EL DESARROLLO DEL SECTOR SERVICIO EN AMÉRICA LATINA

El desarrollo del sector servicios en el mercado de trabajo en América Latina ha incidido significativamente en el desplazamiento de la fuerza laboral desde el mercado de bienes al mercado de servicios; de acuerdo a García (s/f, 10) “hasta mediados de los 90’s la participación de los servicios en el empleo aumentó hasta un 75%. En promedio 90 de cada 100 empleos nuevos corresponden a actividades de servicios (...)”, convirtiéndose en una alternativa para la mano de obra que no encuentra una ocupación en el sector industrial, aunado a una fuerte presión competitiva global y al acelerado proceso de tercerización de los procesos organizacionales por parte del sector empresarial. Sin embargo, las cifras de desempleo siguen siendo muy elevadas en la mayoría de los países latinoamericanos y aunque algunos de ellos han visto aumentar los puestos de trabajo, este crecimiento no ha sido suficiente para reducir los altos niveles de desempleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999, 1) calcula que “un tercio de la población activa del mundo está desempleada o subempleada”, y en América Latina, específicamente, la tasa de desocupación para 1997 se encontraba por el orden del 7.4%.

Resulta importante mencionar el hecho de que los empleos se han transferido vertiginosamente del sector secundario al terciario, lo cual aunado a la crisis económica y por tanto, a los elevados niveles de desempleo que ha venido afrontando esta región, ha coadyuvado a la concentración de la población ocupada en el sector informal, como alternativa de obtención de ingresos para satisfacer las necesidades básicas; la mayor proporción de empleo en la última década se ha concentrado en actividades informales, en las Pymes, los trabajadores por cuenta propia no profesionales, al servicio doméstico, entre otros. En tal sentido, Abramo (1999, 22) soporta esta aseveración al manifestar que “Según datos de la OIT, actualmente el 57% de los puestos de trabajo existentes en América Latina están concentrados en el servicio doméstico, el trabajo por cuenta propia no técnico ni profesional y las pequeñas empresas y microempresas que tienen, como máximo 10 trabajadores. Por otro lado, el 85% de los nuevos puestos de trabajo generados en 1998 en esos sectores y la suma de los empleos existentes en la gran empresa y en el sector público, que en 1980 correspondían a 60% de la estructura de empleo, equivalen hoy en día a 43% de los puestos de trabajo existentes”. Igualmente, para el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística ((IBGE), s/f), el ajuste del mercado de trabajo brasileño se está procesando mayormente en la vía informal; situación que beneficia de alguna manera a la población de ese país, ya que es una alternativa de conseguir

trabajo, y por tanto una remuneración, sin embargo “la remuneración media de los trabajadores en este sector es la mitad de la que obtienen los trabajadores de los sectores organizados de la economía”. (García, s/f, 9).

2. FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES EN LAS EMPRESAS EN AMÉRICA LATINA

La flexibilización del trabajo o la desregulación del mercado de trabajo facilita la entrada y salida de los trabajadores en los puestos de trabajo, situación que es aprovechada por las empresas para manejar la cantidad de fuerza laboral requerida, de acuerdo a situaciones coyunturales de producción, convirtiéndose en una nueva racionalidad que parece imponerse en un mundo en el que sobra trabajo y faltan puestos de trabajo. En este mismo orden de ideas, Abramo (1999) concuerda con que el término de flexibilidad puede ser entendido como desregulación, es decir, como la eliminación de restricciones en la asignación del trabajo, para incrementar la eficiencia y competitividad de las empresas, reduciendo a la vez el costo del trabajo e incrementando la movilidad; lo cual ha estado soportado por el Estado al promover la eliminación de las instituciones y regulaciones de las relaciones de trabajo y conllevando flexibilizar el trabajo, para que en las empresas se puedan reducir limitaciones como reglas, reglamentos y regulaciones, que entorpezcan el funcionamiento de la empresa y adaptarse a los cambios generados en el mercado internacional.

2.1. Cambios en las Estructuras Organizacionales en las Empresas

Las empresas latinoamericanas, en el constante trabajo de adaptarse y flexibilizarse ante los cambios ocurridos en el entorno, se han percatado de la necesidad de reducir lo más posible sus estructuras organizacionales, con el objeto de aplanarlas lo más posible, lo cual conlleva al establecimiento de nuevas jerarquías entre el personal, desfragmentando y diversificando el trabajo masivo.

Debido a la rigidez de los modelos fordista y el taylorista, los cuales están basados en “la existencia de formas de dominación personalizadas, autoritarias y arbitrarias” (Weiss, 1993, 132), se han venido realizando un conjunto de estudios, algunos más o menos intensos, otros consolidados, tendenciales y embrionarios, presentando al modelo japonés, al mejoramiento continuo, el justo a tiempo, entre otros, como patrones de gestión de la fuerza de trabajo, de acuerdo al IBGE (s/f, 9) “el Toyotismo penetra, se mezcla e incluso sustituye en varias partes, el patrón taylorismo-fordismo” el cual, teóricamente, otorga mayor participación del empleado mediante el trabajo en equipo; sin embargo, en la práctica

el real objetivo que tiene esta técnica es extraer de los trabajadores sus conocimientos, experiencias, fortalezas, debilidades técnicas y operativas para mejorar los procesos, funcionando como un sistema integrado e interactivo que permita incrementar la calidad y productividad del trabajo y de la empresa.

Lo anteriormente planteado está basado en la rotación de puestos de trabajos y en la integración de tareas, ya que la movilidad del trabajador en diferentes áreas de la empresa permite obtener la figura de un trabajador polivalente, con el objeto de reducir al máximo “la especialización de los obreros profesionales y calificados para transformarlos en trabajadores multifuncionales; para acabar con el saber complejo del oficio de los obreros diestros, a fin de disminuir su poder sobre la producción y de incrementar la intensidad del trabajo” (Coriat, 1995, 41); pero a la vez, confiere mayores responsabilidades en cuanto a la planeación, ejecución, control de programas y procesos preestablecidos por la gerencia para que éstos sean cumplidos, así como el uso de mecanismos de autocontrol, que viabilice la reducción de los niveles jerárquicos y aumentar la autonomía de los trabajadores en lo referente a la conducción de los procesos operativos, pero “limitándose a ejecutar lo ordenado, sin ninguna iniciativa ni participación” (Weiss, 1993, 130). Resulta importante destacar que la rotación de la mano de obra ha generado una caída del empleo, de acuerdo a IBGE (s/f, 2), en Brasil “entre 1992 y 1996 la rotación creció 24.0%. La constante substitución de trabajadores, determina la reducción del tiempo medio de permanencia en el empleo, hace que las empresas no inviertan en entrenamiento de sus cuadros de personal”.

2.2. Externalización de Actividades de las Empresas

Las empresas en América Latina, centradas en la necesidad de reducir la burocracia, su organización y los costos que ella implica, tienden a tercerizar la gran mayoría de sus funciones, es decir, se inclinan a extraer actividades para trasladarlas a otras empresas por medio de la subcontratación, con el objeto de “dinamizar cada elemento de su estructura interna – descentralizar sus unidades” (Castell, 1999, 193), reduciendo una serie de gastos y costos salariales directos e indirectos de las empresas, como prestaciones sociales y vacaciones, entre otros; así mismo, se disminuirían los costos de producción directos como: infraestructura para instalar oficinas y ubicar al personal, la maquinaria, repuestos, servicio de mantenimiento, ya que sería la empresa subcontratada la que tendría que asumirlos. Igualmente, la inversión también se afectaría porque se reduciría la adquisición de maquinaria y equipo.

Por ejemplo, las empresas que se desempeñan en el sector automotriz, en busca de incrementar los niveles de eficiencia de sus procesos operativos, se

caracterizan por agrupar varias empresas –las cuales deben seguir y respetar los controles de calidad indicados por la casa matriz- en torno a la ensambladora del automóvil, para externalizar por lo general actividades de apoyo como limpieza, seguridad, alimentación, entre otras, y en algunas oportunidades, actividades operativas como la producción de algunas piezas. Situación que se dirige a establecer criterios de eficiencia y racionalidad en los procesos productivos y en las relaciones laborales, debido a la movilidad geográfica y funcional de las empresas, colocando sobre ruedas a las fábricas, al desplazar los procesos de producción de un lugar del mundo a otro, en búsqueda de salarios más bajos y legislaciones laborales menos rigurosas, que le permitan reducir costos de producción para ofertar sus bienes y servicios en el mercado a un precio más competitivo.

2.3. Implementación de la Innovación Tecnológica en las Empresas

La necesidad de las organizaciones de sobrevivir y mantenerse competitivamente en el mercado las obliga a incorporar tecnología de punta, originando la automatización, autonomatización en los procesos, lo cual ha invadido el universo fabril, insertándose y desarrollándose en la producción de capital. El avance tecnológico que han experimentado las organizaciones en Latinoamérica como elemento de la modernización empresarial, está basado en la utilización de equipos flexibles, como los de comandos numéricos; técnicas de planeación y control de la producción, como el justo a tiempo; instrumentos de calidad y productividad, como el control estadístico de procesos, con el objeto de disminuir el costo producción y de mano de obra e incrementar la productividad y las utilidades de éstas; por lo que “la velocidad y el flujo de máquinas triunfan, de manera incuestionable, frente a las operaciones gestuales humanas, incluso frente a operaciones intelectuales elementales (...)” (Zarifian, 1999, 179), aspectos que indudablemente benefician a los capitalistas, pero que sin duda ha repercutido negativamente a la fuerza laboral, dada la reducción en la demanda de la fuerza laboral para la creación de bienes y servicios, incrementándose, por ende, el desempleo en esa región. De acuerdo a García (2001), “en América Latina se incrementó la desocupación de un 6,3% en 1994 se a un 7,5% en 1995. En casos como Argentina la desocupación se situó en un 11,5% en 1994 y 18,4% en 1995 y México 3,6% en 1994 y 6,6% en 1995”; en Venezuela, la desocupación pasó de un 8,46% en 1994 a un 10,20% en 1995 (Banco Central de Venezuela, 1995).

La incorporación constante de tecnología en el mercado de bienes y servicios ha estado acompañada del establecimiento de nuevos procesos de trabajo, donde el cronómetro y la producción en serie son reemplazados por la flexibilización de la producción y de los procesos, por nuevos patrones en búsqueda de la productividad y formas de adecuar la producción a la lógica del mercado. Den-

tro de este aspecto se encuentran hoy en el tapete una serie de elementos entre los que se destaca, por ejemplo, los cambios en el proceso de reorganización de la mano de obra, ya que los puestos de trabajo estables del sistema tradicional en el mercado de trabajo latinoamericano se ha inclinado hacia la aplicación de nuevos métodos que ofrecen ciertas ventajas a los trabajadores como una mayor autonomía, más funciones y mayor participación; sin embargo, éstos tienen como contraste la inestabilidad laboral, restricciones de las perspectivas del desarrollo profesional, aumento de trabajadores ocasionales o de dedicación temporal, entre otros.

3. LA PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LA FUERZA LABORAL EN AMÉRICA LATINA

La flexibilización de la producción y del trabajo –movilidad geográfica y funcional– ha generado cambios en las condiciones laborales, ya que el tipo de relación entre trabajador y empleador, protección social de los trabajadores, derechos laborales fundamentales y la forma de emplear a los trabajadores sin contrato o con contratos temporales, son aspectos que han cambiado en las últimas décadas en beneficio de los capitalistas y en perjuicio de los trabajadores; de acuerdo a registros de La Organización Internacional del Trabajo, el grado de protección social de los trabajadores fue un indicador bien significativo en la década de los noventa, ya que para 1994 apenas el 35% de la población económicamente activa latinoamericana estaba protegida por algún sistema de seguridad.

Otro aspecto a destacar es que los países de América Latina comparten algunas características de países de Europa, a saber, la precarización del trabajo ha deteriorado el diálogo y las negociaciones colectivas; así mismo, las reglas de protección social amparan una pequeña parte de la fuerza laboral; por ejemplo, en Argentina, el 14% de los asalariados en empresas privadas no tienen contrato, y del conjunto de los que sí tienen contrato, otro 10% está sujeto a contrato temporal. Así mismo, cerca del 23% de los asalariados en el sector privado moderno argentino carece de contrato o tienen uno precario, García (2001).

Otro ejemplo que permite visualizar esta situación, se encuentra en las industrias en régimen de maquila, ubicadas en el Caribe, Centroamérica y México, las cuales de acuerdo a Labarca (1999, 130) “ocupan un tercio y la mitad del empleo industrial en América Latina y el Caribe”.

Lo planteado anteriormente permite aseverar que las estrategias implementadas por el sector empresarial conllevan convertir las relaciones laborales contractuales de carácter colectivo en individual; es decir, una relación directa empresa-trabajador; generando problemas en la adaptación de éstas, por ambivalentes tanto para los trabajadores como para los sindicatos. Como lo

valentes tanto para los trabajadores como para los sindicatos. Como lo afirma Ermida (1999), estas nuevas relaciones laborales extienden la informalidad, la tercerización y las empresas tienden a organizarse sobre la base de dos tipos de trabajadores bien diferenciados: un trabajador estable, protegido, con buena remuneración y calificaciones y otro tipo de trabajador eventual en condición inestable, precaria, rotativa, subcontratada o informal, el cual se ha "expandido generando nuevas condiciones para una mayor fluidez en la movilidad de la fuerza laboral" (Balbi, 1995, 112).

Definitivamente, la desregulación persigue reducir los costos operativos y eliminar los compromisos laborales, "pasando de una relación salarial moderna de empleo estable a tiempo integral a una relación salarial con empleo precario a tiempo parcial y con fuerte tendencia a la pérdida de los derechos" (Sotelo, 1999, 126), ya que en la negociaciones del trabajo se excluyen cada vez más aspectos relacionados con la organización del trabajo, las formas de aumentar la calificación de los trabajadores y su productividad, la extensión de la capacitación y las condiciones del trabajo, entre otros, "y las reformas que se han hecho en la legislación han modificado el contrato, flexibilizando la duración y distribución de la jornada de trabajo; se han ampliado las causales de despido al incorporar a la legislación nuevos motivos económicos" (García, s/f, 16).

La precarización de las condiciones de trabajo se puede encontrar tanto en el sector formal como en el informal. En el sector formal se refleja en el incremento de contratos flexibles (por tiempo determinado y temporales) y relaciones laborales sin contrato. En el informal se presenta en su mayoría por relaciones de trabajo flexibles, sobre todo en microempresas que evaden el pago de impuestos y cargas sociales. En definitiva, las nuevas condiciones de trabajo y las formas de contratación más precarias fueron sin duda una constante de la década de los noventa, como consecuencia de los cambios ocurridos en el trabajo en Latinoamérica, razón por la cual estas transformaciones que se han venido desarrollando en el sector empresarial de esta región están siendo rechazadas y confrontadas por las organizaciones de los trabajadores.

Las interrupciones laborales y los estallidos sociales, protagonizados por trabajadores tanto en países desarrollados como en los subdesarrollados, en la década de los noventa, constituyen importantes ejemplos de las formas de confrontación ante los cambios que se están suscitando y que desmejoran sus condiciones sociales; entre los cuales se puede mencionar "la explosión de Los Ángeles, la rebelión de Chiapas en México, la emergencia del movimiento de Trabajadores Sin Tierra (MST) en Brasil; o también con las innumerables huelgas ampliadas de los trabajadores, como las de las empresas públicas en Francia de 1995; la huelga de trabajadores portuarios en Liverpool, desde 1995; la

huelga de cerca de dos millones de metalúrgicos en Corea del Sur en 1997, contra la precarización y la flexibilización del trabajo” (IBGE, s/f, 15).

Esta realidad, que “tiende a profundizar los procesos de desregulación y flexibilización no negociada de las condiciones y relaciones de trabajo, lo que, además de afectar la calidad del empleo, afecta a la institucionalidad que regula el mercado de trabajo, provocando un debilitamiento del movimiento sindical, y de los sistemas y procesos de la negociación colectiva” (García, s/f, 9), ha afectado significativamente la lucha de los trabajadores por intentar mantener sus derechos y beneficios socioeconómicos. Por lo que resulta imprescindible que el sindicato retome su rol para contrarrestar la precariedad y el desempleo, ya que en América Latina el trabajo precario es el que parece extenderse, mediante la contratación de los trabajadores de forma eventual o temporal y caracterizada por la pérdida de los derechos contractuales y jurídico – laborales, afectando las normativas protectoras como leyes, cláusulas y reglamentos internos del trabajo, debido a que “el restablecimiento del sindicato y de los dirigentes sindicales como actores sociales, en su papel no político, les permite jugar un papel positivo e institucional en la negociación de las condiciones del mercado” (Blanes, s/f, 1).

CONCLUSIONES

El sector empresarial en América Latina se ha percatado de la importancia económica que tienen para ellos las relaciones entre competitividad y flexibilidad del mercado de trabajo, por lo cual han implantado una serie de estrategias modernizadoras para incrementar la productividad, beneficios y utilidades de los capitales, combinado las formas de organización del trabajo con la flexibilidad en la relación laboral de diferentes formas: incrementando la proporción de trabajadores eventuales y subcontratados con la mayor movilidad interna y polivalencia o a través de nuevos esquemas de remuneraciones.

Así mismo, las empresas latinoamericanas se han consolidado como motor del crecimiento económico y de la creación de puestos de trabajo, así como una competencia más fuerte, implantando tecnología de punta y haciendo uso de la flexibilidad en los procesos, como un requisito previo para poder amoldarse a la rápida evolución de los mercados de productos; transformando el modo de organizar el trabajo y la producción, la implementación de nuevas técnicas gerenciales, cambios en la remuneración a los trabajadores y en las relaciones laborales.

En tal sentido, la metamorfosis que ha sufrido el mercado laboral en América Latina en las últimas décadas, se ha trasladado e incrementado hacia la clase trabajadora, obrera, artesanal del sector industrial; bajo formas de trabajo par-

cial, precario, tercerizado, entre otros; visualizando una significativa pluralidad, complejidad y desfragmentación del trabajo.

En la década de los noventa, se sintió la poca capacidad y la ineficiencia de las políticas adoptadas por los países de esta región para mejorar la situación del mercado de trabajo, ya que no generaron resultados satisfactorios para la población en lo concerniente a la creación de empleos productivos, lo cual llama poderosamente la atención por ser ésta una de las formas más importantes para poder superar los problemas de pobreza y exclusión social.

En tal sentido, el mercado de trabajo ha tenido que depender básicamente de la capacidad que tenga cada país para absorber fuerza de trabajo en actividades informales; como ésta tiene bajos niveles de productividad, la productividad media del trabajo tiende a afectarse negativamente y por tanto la precariedad de las condiciones laborales se ha incrementado igualmente, debido a la pérdida de protección social, condiciones de trabajo de inseguridad e insalubridad, la reducción de empleo y aumento de la inestabilidad y movilidad laboral, entre otros.

La reestructuración en el sector empresarial, sobretodo en lo referente a la desregulación y flexibilización no negociada de las condiciones y relaciones de trabajo, ha afectando a la institucionalidad que regula el mercado de trabajo, debilitando el movimiento sindical y los procesos de negociación colectiva y buscando el uso óptimo de la fuerza laboral, obteniendo el mayor beneficio con el menor costo posible, de acuerdo con las condiciones económicas.

Los cambios que han implantado las organizaciones han repercutido en el mercado laboral de América Latina, ya que se han acentuado los bajos salarios, el aumento de la informalidad, el crecimiento del desempleo, la disminución del tiempo en los contratos, las condiciones de trabajo desreguladas, entre otros; los cuales no sólo han ocasionado problemas económicos sino que han repercutido directamente en el mercado de trabajo; maltratando las condiciones de los trabajadores, la capacidad adquisitiva, y por ende, el bienestar de la población. Por lo que para los trabajadores que se desempeñan en estos países, la incertidumbre e inestabilidad se han convertido en los rasgos característicos del mercado de trabajo actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, Lais (1999), "La Necesidad de Nuevas Formas de Regulación", Montero y otros (comp.), *Trabajo y Empresa: entre dos Siglos*, Nueva Sociedad, Caracas.
- Antunez, Ricardo (2001), "La Centralidad del trabajo hoy", www.herramienta.com.ar/8/8-3html.
- Balbi, Carmen (1995), "Sindicalismo y Flexibilización del Mercado de Trabajo en el Perú", *Revista Debates 19 en Sociología*, Editorial Fondo, Perú.
- Banco Central de Venezuela (1995), *Informe Económico*, BCV, Caracas.
- Blanes, José (2001), *Crisis y Ajustes en el Mercado de Trabajo*, www.Cebem.com/institución/publicaciones/pubcrisis.htm.
- Castell, Manuel (1999), "La era de la información", Vol. I, *La sociedad en la red*, Siglo Veintiuno, España.
- Coriat, Benjamín (1995), *Pensar al Revés, Trabajo y organización en la Empresa Japonesa*, Siglo Veintiuno, México.
- Ermida, Oscar (1999), "Globalización y Relaciones Laborales", *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 4, No. 9, Maracaibo.
- García, Cairolí (2001), *Política y Derecho Social: Mercado de Trabajo Latinoamericano*. www.Monografias.com/trabajos/mertrablat/mertrablat.shtml.
- (s/f), *Política y Derecho Social: Mercado de trabajo Latinoamericano*. <http://www.monografias.com/trabajos/mertrablat/mertrablat.shtml>.
- Labarca, Guillermo (1999), "Formación para el Trabajo en Economías heterogéneas" *Trabajo y Empresa: entre dos Siglos*, Montero y otros (comp.), Nueva Sociedad, Caracas.
- Instituto Brasileño de Investigación y Estadística (IBGE) (2001), *El mercado de trabajo y la generación de empleos* www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/ELMERCA2HTM.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998), *El trabajo en el mundo relaciones laborales, democracia y cohesión social 1997-1998*, www.ilo.org/public/spanish/bureau/info/pr/2001/12html
- (1999) Informe sobre el empleo en el mundo 1998- 1999, *Tendencias del Empleo en el mundo: Un panorama desalentador*, OIT.
- Rojas, Claudio (1999), "La Complejización de la Organización en la Estrategia de Desa-

rrollo Chilena" *Trabajo y Empresa: entre dos Siglos*, Montero y otros (comp.), Nueva Sociedad, Caracas.

Sotelo, Adrián (1999), "Globalización y Precariedad del Trabajo en México", El Caballito, primera edición, México.

Weiss, Anita (1993), "Modernización Organizativa y Relaciones Industriales", *Colombia en Modernización Empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*, Nueva Sociedad, Caracas.

Zarifian, Philippe (1999), "Productividad, mutaciones del trabajo y lógica del servicio" *Trabajo y Empresa: entre dos Siglos*, Montero y otros (comp.), Nueva Sociedad, Caracas.