

Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado*

Fernando Urréa Giraldo**

Universidad de Cali, Colombia

En el mes de septiembre de 1999 la multinacional francesa Michelin –ubicada entre las tres primeras empresas mundiales productoras de llantas- anuncia la supresión de 7500 empleos en su factoría de Clermont-Ferrand y en otras fábricas de Europa. La justificación señalada por la administración de la empresa es mejorar su capacidad competitiva en el mercado mundial de llantas. Ante el anuncio se disparan al alza la cotización en la bolsa de París de las acciones de la empresa. Este año y el anterior han sido los de mejores resultados económicos de la empresa durante la década del 90, con una expansión sin precedentes en la historia de la empresa de su capacidad productiva. Según el economista Thomas Coutrot, especialista del comercio mundial, el caso Michelin no es un comportamiento aberrante. El anuncio de eliminación de puestos de trabajo y el aumento de las utilidades para los accionistas ya se ha verificado en otras empresas francesas en el último año, Peugeot, Renault, Danone, Alcatel y Elf. A comienzos del año Renault hizo el cierre de su planta en Bélgica. *“Es la consecuencia de la toma del poder de los accionistas en las empresas, anota el economista. Esta nueva exigencia de rentabilidad de los capitales, que los inversionistas quisieran mantener en un 15% anual cualesquiera que sean los sectores, ha acompañado la liberalización de los mercados de capitales y la concentración financiera que operan luego de 10 años”*. Le Monde, édition électronique, 10/12/99.

La segunda semana de septiembre de 1999 la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (Colombia) abrió un concurso para 35 empleos destinados a la limpieza y mantenimiento de alcantarillas en las calles de la ciudad. El salario previsto era el mínimo legal o ligeramente superior al mínimo (no más de 1.5 salarios mínimos, entre 123 y 185 dólares). Se presentaron alrededor de 3500 personas para este concurso, entre los 20 y 45 años, alrededor de un 40% mujeres. Predominaba personal con bachillerato completo, estudios postsecundarios y universitarios completos. Por lo menos un 15% de los oferentes eran profesionales desempleados con experiencia en diferentes campos. Más del 60% de los oferentes eran desempleados cesantes, de los cuales una buena parte había tenido una experiencia laboral de más de dos años en empleos de oficina o en empleos de planta (industria) en oficios semicalificados y calificados con más de dos salarios mínimos. (Diario El Tiempo, 15 de septiembre de 1999.)

El Comité Empresarial del Valle del Cauca (Colombia) por boca de sus representantes ha venido insistiendo a lo largo del primer semestre de 1999 en una medida de emergencia para enfrentar el desempleo, de forma tal que se incentive la generación de empleo. Para tal efecto la propuesta ha asumido el nombre de “despeje laboral” para los empresarios, o sea la creación de territorios en varias zonas del país y sobre todo de la región del Valle del Cauca, una de las regiones más afectadas por las altas tasas de desempleo abierto (hacia junio de 1999 del orden del 21% de la población activa), en los que deje de operar la legislación laboral existente y el mercado libre de trabajo no tenga cortapizas. La imagen de “despeje” procede del acuerdo hecho entre la administración del presidente Pastrana y el movimiento guerrillero de las FARC (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia) para el despeje de toda la fuerza pública (ejército y policía), dejando sólo las autoridades municipales (alcaldes) en cinco municipios del país desde noviembre de 1998, con el objetivo de llevar a cabo las conversaciones de paz entre el gobierno y el grupo insurgente. Declaraciones de Rodrigo Velasco, dirigente empresarial gremial del Valle del Cauca, febrero de 1999.

Nuevas reglas del juego empresariales con menos compromisos laborales

La invitación que se nos ha hecho para discutir los retos teóricos de las investigaciones en el mundo del trabajo hacia el siglo XXI, en diferentes campos de la sociología del trabajo y la llamada sociología económica, podría parecer una convocatoria para pensar en desarrollos idealizados sobre los cambios que los discursos empresariales y tecnocráticos nos anuncian como lo ineluctable y deseable en un planeta globalizado. El término que ha venido acuñándose desde mediados de la década pasada en los estudiosos de estos campos y que hoy en día se ha convertido en una palabra mágica para referirse a lo correcto en las relaciones laborales, en el espacio de la organización del trabajo, y en general a los mercados de trabajo, es el de flexibilización. Alrededor de este término se conjugan las mejores intenciones por los apologistas de la globalización y de una racionalidad intrínseca del mercado, en cuanto se considera como el mecanismo social óptimo para la asignación de recursos y distribuidor de recompensas y castigos entre los agentes económicos y sujetos sociales.

En la lectura de empresarios y tecnócratas, la flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo (bien o servicio) realizado, según unos requerimientos de calidad de éste. Algunos autores conocidos (Boyer, 1986; Castel, 1996) la han denominado flexibilidad externa¹. En el lenguaje de las modalidades de contratación laboral el punto máximo de flexibilidad se da vía el contrato por producto o tarea ejecutada. Entre las modalidades clásicas de flexibilidad se distingue de una manera especial, asociada más a la fuerza de trabajo no calificada y a lo largo de todas las etapas del capitalismo desde sus orígenes históricos en las diferentes sociedades, el trabajo a destajo o remunerado por pieza o ejecución de una tarea. Curiosamente esta figura social se esconde detrás de los diversos discursos apologéticos de la flexibilización, aunque pocos estén dispuestos a hacerlo explícito.

Es un hecho que estos discursos han cobrado importancia a partir del derrumbe del paradigma de la sociedad de “pleno empleo” y “empleos de por vida” desde la década del 80, tanto en los países capitalistas más desarrollados europeos con una larga tradición de regulación en las relaciones laborales mediante fuertes Estados de bienestar (casos típicos, Francia y Alemania), como en otras sociedades en América Latina y en Asia, en las que los sistemas de regulación del trabajo y modalidades históricas del bienestar social tuvieron un desarrollo muy desigual y en muchas ocasiones limitado. El aumento y consolidación del desempleo en las diversas sociedades corre pareja al colapso de los sistemas de seguridad social, y con ello la crisis del modelo de bienestar (Urrea, 1999:51-54). Durante la década del 90 ha sido cada vez más frecuente en varios países europeos y en Estados Unidos el licenciamiento de trabajadores en diferentes niveles de calificación en las grandes empresas. Este fenómeno se ha acelerado ante la intensificación de las fusiones de grandes conglomerados industriales y de servicios (financieros, de distribución y comercialización, transporte, etc.). Además ha tomado carrera entre las políticas de gestión de la mano de obra a lo largo de los años 80 y 90 la combinación del denominado “outsourcing” (término empleado para hacer referencia a la subcontratación) con la reducción de personal en diferentes fases de los procesos productivos. Ya sean las fusiones empresariales o las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral, a medida que se ha intensificado la competencia internacional en todos los mercados de bienes y servicios, hay un esfuerzo empresarial dirigido a reducir las plantas de personal estables y con empleos de por vida en las grandes y medianas empresas de los países de capitalismo avanzado.

Según Serrano Pascual (1998: 43-44), al hacer referencia a las estrategias empresariales contemporáneas que están detrás de los discursos de flexibilidad laboral, que para la autora significan el regreso a un paradigma liberal a la hora de buscar soluciones a la crisis del mercado de trabajo, para enfrentar la situación de desempleo: “asistimos en el momento actual a un incremento de condiciones laborales cuya regulación contractual o bien no existe (aumento de la economía sumergida, trabajo a domicilio, etc.) o bien cada vez impone menos condiciones de protección del trabajador (eliminación de regulaciones políticas respecto a la duración o recesión del contrato)(..). Si el contrato laboral surgió como un reconocimiento de la desigualdad intrínseca de los individuos, la pérdida de las responsabilidades contractuales, es el resultado de esta transformación en la piedra angular de orientación

del debate acerca del desempleo. La orientación de los poderes públicos parece encaminarse sola y únicamente a combatir el desempleo, olvidando que la degradación de la condición trabajadora es un problema tan grave como el aumento del desempleo”.

¿En qué medida los discursos empresariales, de políticas públicas y tecnocráticos cada vez más reiterativos y osados sobre la flexibilización laboral, están señalando para diferentes sociedades (europeas, latinoamericanas, la misma norteamericana y en otros espacios planetarios) la puesta en marcha de un modelo de relación social en el trabajo, casi exclusivamente basado en los dictámenes del mercado? ¿Cómo entender esta tendencia a partir de la reconstitución de las estrategias empresariales en el capitalismo contemporáneo de las últimas dos décadas, que opera crecientemente bajo un patrón de globalización? ¿Podemos esperar que esta tendencia se intensifique en el primer decenio del siglo XXI? Estas preguntas orientan los contenidos de este ensayo, sin pretender que él vaya a responderlas de modo exhaustivo, simplemente abre consideraciones sobre una temática que requiere una mayor discusión teórica en el contexto de la reestructuración de fuerzas en el mundo del trabajo entre capitalistas y trabajadores en las sociedades contemporáneas.

Ferry (1997: 7-9), apunta a las características de los nuevos patrones de acumulación y de control de las empresas que permiten entender los cambios de reestructuración empresarial ya en marcha, tanto en países capitalistas desarrollados y muy regulados en el campo laboral (casos francés y alemán) como en los de débil regulación (Estados Unidos y Gran Bretaña), al igual que en las diferentes sociedades capitalistas en América Latina, Asia o África, con grados de desarrollo industrial muy diversos y también enormes variaciones en materia laboral. Un primer punto es que hoy en día cuando una gran empresa toma la decisión de reducir la nómina de trabajadores es inmediatamente sancionada en forma positiva por la bolsa. En segundo lugar, ya no es más cierto que el crecimiento de la producción en las empresas esté ligada a la expansión del empleo en ellas, por ello hay una desconexión entre la esfera económica y la social en la dinámica empresarial de las grandes firmas. En tercer lugar, el comando o control de las grandes empresas está en manos del sector financiero organizado ahora en nuevas modalidades, por lo cual la lógica de los rendimientos es la del inversionista (bolsa, bancos), sacrificando todo lo que aumente los beneficios, lo que explica a la vez la separación entre las dos esferas anotadas en el punto precedente. En una línea complementaria apunta Warde (1999, *Le Monde Diplomatique*, Octubre), al indicar que “el elemento más inquietante se mantiene sin embargo en la parte creciente de la economía financiera en la economía real. Entonces que la capitalización bursátil no constituía más que el 50% del producto interior bruto americano en 1988, ella ahora representa más del 150%. El portafolio bursátil representa el 25% de los activos de los americanos (para 1999), contra solamente el 8% en 1984. En 1997 el 43% de los americanos adultos invertían en la bolsa contra 21% en 1990. Los valores bursátiles totalizaban 13 mil millones de dólares en 1990. El monto actual es de 231 mil millones de dólares”. La lógica de los fondos financieros atraviesan la economía “real” y la subordinan de acuerdo a los juegos de circulación internacional de capitales buscando mejores opciones de inversión. Este aspecto es clave para comprender las decisiones empresariales en los distintos países capitalistas –incluyendo los casos de la China, Vietnam, Cuba- respecto a las decisiones organizativas de la producción de bienes y servicios y la gestión de la fuerza laboral. Por supuesto, cada país, cada sociedad tiene sus características institucionales y políticas, las cuales también tienen un peso significativo y por lo mismo median en esta lógica de acumulación.

Desregulación bajo el terror del mercado, globalización y nuevas formas de organización de la producción

Entre los discursos tecnocráticos más sobresalientes en la construcción de políticas públicas favorables a la globalización, entendida como apertura de las diferentes economías y una desregulación generalizada de las múltiples esferas económicas y sociales, aparece el llamado Consenso de Washington (CW)². Es un hecho que ellas a su vez han permitido una mayor sofisticación a los reclamos empresariales en su negociación frente al Estado y las mismas organizaciones sindicales. Se destaca en esta perspectiva tecnocrática el énfasis en la lógica del mercado como soporte de una economía competitiva que debe tocar a todos los actores sociales implicados. En este contexto, Williamson (1998:59) alude en forma explícita a la necesaria ampliación en las transformaciones del mercado de

trabajo, bajo el argumento del mercado, como mecanismo que disminuye las desigualdades sociales: “la desreglamentación que se ha llevado a cabo hasta el momento ha omitido, en la mayor parte de los casos, al mercado laboral. Esta tendencia es comprensible desde una perspectiva política, dado que los principales beneficiarios de la regulación del mercado laboral suelen ser los elementos políticamente más activos de entre los que se consideran “desamparados”; pero esta tendencia es también desafortunada, puesto que los auténticos beneficiarios están lejos de ser los elementos menos privilegiados de la sociedad, y sus ganancias provienen a costa de aquéllos que viven en las peores condiciones. Por ejemplo, la regulación de los despidos supone una pérdida de puestos de trabajo en vez de su conservación. La mayoría de las restricciones laborales deberían eliminarse, aunque se puede llegar a justificar la existencia de un salario mínimo básico, dado que es bueno arriesgar un número reducido de puestos de trabajo por un sueldo más elevado para un trabajador que cobra poco”.

La lógica del modelo es que si se deja actuar el mercado en las relaciones laborales, es decir, se desregula su funcionamiento, como se entiende la flexibilidad en cuanto libre disposición del trabajador sin que medien controles, el propio mercado va a retribuir mejor –asignación de recursos- a los actores sociales implicados. Curiosamente la libre disposición de la fuerza de trabajo sin reglamentación o con la mínima indispensable es una forma eufemística de encubrir la violencia entre los sujetos sociales por competir por cualquier precio para obtener cualquier trabajo, no importa las condiciones en que éste se lleva a cabo. Por esta razón, me permito aquí introducir el término usado por Adalberto Moreira Cardoso (1999: 176-181) y luego incorporado por Luz Gabriela Arango (1998: 196) de *terror del mercado*, para referirse estos investigadores a dos procesos de despido masivo en dos empresas del sector textil en Brasil y Colombia. Si consideramos el fenómeno social que se produce con el desempleo ante el cierre de una empresa o la drástica reducción de la planta de personal, los trabajadores pierden su capacidad de respuesta y negociación de manera radical. Este fenómeno opera como un alto riesgo o incertidumbre que violenta la vida de los sujetos individuales y colectivos en los que los trabajadores se ven obligados a terminar por aceptar cualquier trabajo a cualquier precio al dejar de operar los mecanismos de regulación laboral, incluso los legales. El terror del mercado caracterizado por los autores anteriores como la amenaza del despido o su implementación es una modalidad típica de disciplinamiento de la fuerza laboral, a partir de la redefinición de la subordinación del trabajador, en la que su pérdida de capacidad de negociar lo lleva a una relativa completa indefensión al punto de aceptar peores condiciones de trabajo para no quedar desempleado. Por supuesto, tampoco este doblegamiento garantiza que el empleador va a conservar al trabajador, porque la lógica de la desregulación forma parte de procesos más amplios de reestructuración productiva en los que la supervivencia de la misma empresa está en juego a medida que se profundiza la globalización.

Ahora entremos a discutir qué tiene que ver la desregulación laboral sustentada en el terror del mercado con la globalización, y en qué medida la flexibilización de los mercados de trabajo bajo estas condiciones está afectando a diferentes sociedades contemporáneas.

La globalización en términos de Beck (1998: 30) es un proceso amplio “que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y trae a un primer plano terceras culturas....”. Para este autor una de las particularidades de este proceso contemporáneo de finales del presente siglo y quizás uno de los fenómenos sociales que puede llegar a caracterizar mejor el siglo XXI es “la “translocalización” de la comunidad, el trabajo y el capital...” (op.cit.:31). La producción de espacios “transnacionales” empresariales, al diferenciar los lugares de inversión, de producción, de declaración fiscal y de residencia de los capitalistas se están afectando los antiguos controles de los Estados nacionales y los actores sociales comprometidos en ellos, sobre todo las organizaciones sindicales³. Esto significa además que la dinámica de la globalidad capitalista para Beck es destructora de trabajo, tanto en el número de empleos como en la calidad de los mismos, al referirse este autor especialmente a las sociedades europeas. “El paro ya no es un destino marginal: nos afecta potencialmente a todos, y también a la propia democracia como forma de vida. A Lo que se ha presentado como un remedio –la flexibilización del mercado laboral- no ha hecho más que ocultar la terrible enfermedad del paro; no lo ha curado en absoluto. Al contrario, cada vez es mayor el paro, así como los casos de trabajos a tiempo parcial, (y) las precarias relaciones contractuales. En otras palabras, que el volumen del trabajo

remunerado está desapareciendo a marchas forzadas y nos estamos dirigiendo a toda velocidad hacia un capitalismo sin trabajo, y ello en todos los países posindustriales del planeta” (op.cit.:92-93).

Por otro lado, Beck coloca el discurso empresarial y tecnocrático de la desregulación laboral como parte de los recursos de la globalización en su forma perversa, apoyada en la idea de la reducción de los costes laborales, la misma del CW en un esquema de aumento de la capacidad competitiva de las economías latinoamericanas. En la lectura de Beck, “ya no se trata sólo de redistribuir el trabajo (en los países capitalistas de mayor desarrollo), sino de redistribuir el paro, también en las nuevas formas mixtas de paro y ocupación, porque éstas pasan oficialmente por “(plena) ocupación” (trabajo a tiempo parcial, temporal e insignificante, etc.). Esto vale precisamente para los denominados paraísos de la ocupación que son EE.UU. y Gran Bretaña, donde son mayoría los que viven en la cuerda floja entre el trabajo y el paro y tienen que contentarse con sueldos de hambre” (op.cit.:94).

De todos modos podría pensarse que la lógica del mercado sin mediaciones de regulación, hasta imponerse una situación de escasa salida para el trabajador que lo lleva al doblegamiento, fuese más típica en los ocupaciones no calificadas y de paso en países capitalistas con menor desarrollo. Sin embargo, Veltz (1996: 229 y ss.), introduce elementos sobre el tipo de estructura productiva que abre paso a la globalización y su impacto sobre las relaciones laborales, que amplían el espectro del análisis a diferentes tipos de trabajadores para varios niveles de calificación. Para este autor la globalización ha conformado una “mutación de las formas organizacionales de la producción (de bienes materiales como de servicios). La tendencia general de las grandes firmas a externalizar las actividades consideradas no estratégicas, la reducción del tamaño de las entidades (*down-sizing*), en un gran número de casos perseguida como un objetivo en sí, la reorganización de los sistemas de producción y de intercambios en redes más o menos estables y más o menos controladas centralmente, se observan hoy en día en las economías desarrolladas. Estas tendencias no son simplemente coyunturales. Ellas se abren paso en **las nuevas configuraciones de la empresa, del asalariado, del empleo, del trabajo, de la relación entre vida laboral y vida personal**” (ibid.p.175, negrillas del autor).

Según Veltz, “del lado de las firmas...la tendencia dominante es cuestionar las grandes estructuras monolíticas y burocráticas, el movimiento hacia la descentralización, la externalización, la constitución de redes en fronteras abiertas...” (ibid.p.229) y de esta manera “redistribuir los riesgos”. Sin embargo, Veltz coloca cómo se crean también “nuevas formas de incertidumbre: incertidumbre relativa al empleo, para una franja rápidamente creciente de asalariados... ; incertidumbre también sobre el contexto de la actividad, incluso para los núcleos estables de trabajadores empleados. En la **firma-nebulosa**4 o en los nuevos “procesos de negocios” más o menos fragmentados, los individuos se centran difícilmente...Cuando los límites de las tareas y de los organigramas se vuelven amorfos, nuevas fronteras implícitas aparecen y crean dinámicas más o menos opacas, difíciles de prever y encuadrar. Los miembros de la red pueden estar tentados a desarrollar comportamientos oportunistas o desviados...” (ibid.p.230).

Veltz describe detalladamente los efectos de la desregulación laboral vía la flexibilización de los procesos de trabajo o la racionalización en el uso de fuerza de trabajo (despidos) ya sea en países capitalistas de mayor o menor desarrollo, sobre las vidas y expectativas laborales de los trabajadores. “Desde el punto de vista de los asalariados, la primera consecuencia de la economía de la velocidad y la incertidumbre es la disminución general del nivel de compromiso de los empleadores respecto a los empleados, cualesquiera que sean las variaciones nacionales, ellas son fuertes, en términos de política de empleo y del marco jurídico del contrato de trabajo” (ibid.p.230). En términos sociales para Veltz la incertidumbre no se limita al empleo. “Ella concierne igualmente a las posibilidades y las vías de una carrera social, de una trayectoria ascendente considerada como “normal”, tanto en la empresa como en la línea intergeneracional. El fin de esta “sociedad con movilidad ascendente”, precisamente cuando la escolarización no cesa de elevarse, sólo crea frustraciones inmediatas. **Ella mina las coordenadas de la conducta biográfica...El empleo parece cada vez menos referido a un proyecto de vida, pero percibido apenas como un contrato mercantil del cual se trata de sacar la mejor partida posible, del lado del empleador como del empleado. Las convenciones implícitas concernientes a los ascensos en el escalafón, el papel de la antigüedad, el equilibrio entre jóvenes y personal adulto de más de 40 años en los colectivos de trabajo son desestabilizados. En la empresa todos los indicios revelan que**

la antigüedad es un valor que pierde importancia, en términos simbólicos como monetarios..." (ibid.pp.230-231, negrillas del autor).

Por otra parte, "la idea de un menor salario al comienzo de la carrera compensado por una garantía futura de ascenso...es cuestionada por un menor tiempo en la duración de los contratos, a la vez real y subjetivamente anticipada. Se añade a esto el hecho que los modos tradicionales de transmisión de los saberes parecen sencillamente más lentos en relación con los ritmos de innovación en las técnicas y productos, percepción que conduce de alguna manera a despreciar el papel siempre crucial de la experiencia. Las nuevas contrataciones de personal son siempre de personal más escolarizado y los niveles de selección se elevan regularmente. Pero los ascensos por antigüedad evolucionan cada vez más lentamente, lo cual es decepcionante para los jóvenes (quienes ascienden menos rápido impidiendo que se queden) como para los viejos (cuya diferencia salarial con los jóvenes se reduce y muchas veces se invierte)" (ibid.p.232). De este modo, según el autor, "la "autonomía" alabada por los nuevos esquemas de organización del trabajo es en verdad positiva, pero también desestabilizante y frustrante cuando ella no se acompaña de una contrapartida (de parte de la empresa)...(por tal razón) en forma global el trabajo es sentido como menos normativizado, pero simultáneamente los asalariados sienten una multiplicación de las presiones. "...En el mundo tradicional de la empresa se podía intercambiar la estabilidad y la seguridad por la disciplina y un cierto compromiso en el trabajo. Este gran "acuerdo" está en vías de extinción. La competitividad exige implicación en el trabajo, motivación y calidad, la disciplina es menos mecánica, el trabajo es a menudo más interesante. **Pero por la coherencia y la estabilidad laborales, el individuo, ya sea asalariado o profesional independiente, debe contar con sus propias fuerzas**" (ibid.p.232-233, negrillas del autor).

En una dirección complementaria se ubica el balance sobre la globalización de Bauman (1999: 146-147), al punto que es francamente más pesimista que los anteriores. "Hoy se ejerce presión para *deshacer* los hábitos del trabajo permanente, cotidiano, constante y regular; ¿qué es, si no, el "trabajo flexibilizado"? La estrategia preferida es que los trabajadores *olviden*, no *aprendan*, todo aquello que debía enseñárseles la ética del trabajo en la edad de oro de la industria moderna. El trabajo verdaderamente "flexible" sólo se concibe si los empleados actuales y del futuro próximo pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, por turnos, en un lugar y con los mismos compañeros de labor; si no se habitúan a trabajo alguno y, sobre todo, si se abstienen (o si se ven impedidos) de desarrollar actitudes vocacionales hacia el trabajo actual y abandonan esa tendencia enfermiza a hacerse fantasías de los derechos y responsabilidades de la patronal...la "flexibilidad del mercado laboral"...requiere la derogación de leyes "demasiado favorables" a la estabilidad y el salario, la desaparición de todas las "distorsiones" que obstaculizan la competitividad pura y quebrar la resistencia del movimiento obrero a la pérdida de sus "privilegios adquiridos", es decir, de todo lo relacionado con la estabilidad laboral y la protección de puestos de trabajo e ingresos....El movimiento obrero debe desaprender su dedicación al trabajo, su apego afectivo a la empresa –características ambas adquiridas con duro esfuerzo, así como su interés personal en la prosperidad de aquella".

En síntesis para autores como Beck, Veltz y Bauman, la flexibilización laboral, apoyada cada vez más en la lógica del mercado sin mayores mediaciones regulativas, forma parte de las características de un nuevo modelo de orden productivo internacional de bienes y servicios. Esta tendencia conllevaría una desestabilización de las relaciones laborales que se han consolidado en las diferentes sociedades a lo largo del siglo XX, en el marco de los Estados nacionales. ¿En qué medida estos procesos en marcha tienen condiciones de transformar en forma substancial las relaciones laborales en diferentes países?

Límites y contextos sociohistóricos de la desregulación laboral

Según Castells (1998: 294), "la reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo...*". Esto significa que las categorías de crecimiento más rápido en todos los países son las del trabajo temporal y de tiempo parcial (op.cit.:295), pero ello incluso bajo la modalidad de "empleo autónomo" en sociedades como

Italia y Gran Bretaña (op.cit.), el cual en buena medida es asalariamiento encubierto. Este autor concuerda que este fenómeno de movilidad del trabajo (la flexibilización laboral) afecta tanto a los trabajadores calificados como a los no calificados (op.cit.:297). “En general, **la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura**” (op.cit., Negrilla del autor). En tal sentido se estarían dando en el mediano plazo cambios significativos en las relaciones laborales en los diferentes países, pero su sesgo negativo no es ineluctable para Castells (op.cit.:294), “el endurecimiento de la lógica capitalista desde la década de 1980 ha fomentado la polarización social a pesar de la mejoría ocupacional. Esta tendencia no es irreversible: puede rectificarse por políticas deliberadas dirigidas a reequilibrar la estructura social...”. Aunque el autor no amplía más este comentario de todos modos introduce el campo de la política que puede incidir en modificar las tendencias dominantes.

Por ello es necesario situar en el análisis un conjunto de factores sociales, políticos, culturales y económicos que introducen importantes mediaciones a las tendencias internacionales y las estrategias empresariales de desregulación neoliberal. Estos factores apuntan a la siguiente consideración analítica: a pesar de la dinámica desregulativa de los mercados laborales que comporta la globalización, no podemos desconocer la existencia de límites y contextos sociohistóricos de cada sociedad nacional. Como lo muestran Dombois y Pries en su estudio sobre globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México (1998:82-83) no necesariamente “la “contrarrevolución liberal” dará al traste con la negociación colectiva laboral, (o) que los sindicatos como actores se verán cada vez más marginalizados, que el Estado se retirará de sus funciones paternalistas de protección y que las empresas tendrán la potestad de establecer normas unilaterales en amplios campos. Por el contrario, nuestras experiencias admiten un optimismo prudente”. No obstante, el caso colombiano descrito por los autores sí pareciera estar más cerca del proyecto neoliberal expresado a través del CW. Ellos lo reconocen, cuando advierten que las tendencias de crisis de las relaciones industriales y la marginalización de los sindicatos son sólo más probables en Colombia que en Brasil y México.

Por otra parte, para estos autores “los cambios en la configuración de las relaciones industriales no se pueden caracterizar sencillamente como la demolición de la regulación colectiva, a pesar de que ocurran transformaciones decisivas” (op.cit.:84). Aunque aquí de nuevo deben reconocer que en Colombia se ha llegado a una extrema reducción de este mecanismo social regulativo, a diferencia de Brasil y México (op.cit.). Es un hecho que las repetidas declaraciones de los empresarios colombianos en los últimos dos años, apoyadas por los discursos tecnocráticos dominantes en la esfera de la administración Pastrana y en otras áreas del poder, a favor de una nueva reforma laboral que facilite mecanismos más flexibles de contratación y despido, reduciendo al máximo los aportes a la seguridad social, apuntan en esta dirección. Diversos sectores del empresariado colombiano, aludiendo que uno de los principales factores del desempleo son los costos laborales, además de que mantiene al país en condiciones de menor competitividad, han estado solicitando la extensión a diversos territorios del país de “zonas de despeje laboral”, en las que la legislación laboral estaría suspendida. No obstante, la misma administración Pastrana ha tomado con cautela estas presiones debido a que no puede desconocer la existencia de franjas de trabajadores en el sector público que todavía mantienen alguna capacidad de movilización y protesta.

Quizás una mirada más actual de la situación en Brasil, a raíz de las políticas más recientes de política económica y la redacción en marcha de una reforma laboral en la línea del CW, tomadas por la administración de F. H. Cardoso, también pueden relativizar las apreciaciones de Dombois y Pries. Por otro lado, la existencia de relaciones industriales que ellos reconocen como excluyentes a determinados sectores de trabajadores formales, al reforzar la heterogeneidad estructural existente en el mercado laboral y crear la necesidad de construir muros de protección cada vez más altos para esos trabajadores (op.cit.: 84), precisamente va en contravía de las conclusiones de los autores, ya que pueden favorecer las acciones políticas de desmantelamiento de los mecanismos regulativos de la contratación colectiva por parte de los grupos tecnocráticos desde el Estado en alianza con sectores del empresariado.

Ciertamente la globalización tiene que enfrentar diversas restricciones que constriñen su expansión en la estrategia desregulativa en las diferentes sociedades. De no ser así las consideraciones de Williamson, ideólogo del CW, así como de “expertos” tecnócratas en los países latinoamericanos, sobre

la necesidad de profundizar y ampliar “importantes reformas” como la laboral para mejorar la competitividad de estos países no serían tan reiterativas señalando la enormes dificultades para vencer las resistencias de las organizaciones sindicales y de otros sectores sociales. Esto explica que haya un esfuerzo considerable de regateo político de los tecnócratas entre los políticos de países latinoamericanos para ganar terreno en lo que el mismo CW denomina las reformas de segunda generación, entre las que la reforma laboral se destacan. En este momento en Colombia el gobierno Pastrana se juega al lado de los empresarios otra reforma laboral (la última fue en 1990, la Ley 50, complementada luego con la Ley 100 de seguridad social), para desmontar regulaciones y desregular la jornada laboral, lo cual no se tocó en la anterior, buscando el apoyo de la bancada parlamentaria, pero prefiere posiblemente dejarla en remojo mientras apunta otros frentes del orden macroeconómico en materia de ajuste fiscal. Esta situación –de impulso a reformas laborales- con fuertes variantes en las alianzas pactadas y las capacidades de resistencia a ella, por lo menos a los proyectos gubernamentales, es común a otros países de la región (Brasil, México, Ecuador).

Habría un conjunto de factores sociohistóricos que afectan el ritmo de las políticas de globalización y su discutible éxito. En primer lugar, el nivel de desarrollo capitalista y la diversificación industrial alcanzada entre diferentes sociedades. En segundo lugar, la construcción sociohistórica en cada sociedad de lo público y la relativa subordinación de los intereses privados respecto a las instancias de lo público. Este factor tiene que ver con la conformación del Estado nacional y el papel en él de un contrato social que permita la resolución de los conflictos desde la mediación de los intereses públicos. En tercer lugar, el punto anterior tiene a su vez relación con el nivel histórico de los grandes acuerdos institucionales alcanzados entre los grupos sociales a través de la existencia de alguna modalidad de Estado de bienestar y de una legislación laboral articulada a él, por supuesto con profundas diferencias entre una sociedad y otra. Este factor se manifiesta históricamente a través del nivel de regulación social alcanzado entre capital y trabajo asalariado en una sociedad determinada. Así por ejemplo, como se comentó antes, en las sociedades francesa y alemana se puede observar un peso muy importante de esa regulación, a pesar de la erosión que ha podido tener a lo largo de las últimas dos décadas de acuerdo con Castel (op.cit.), mientras en los casos de estadounidense y británico opera una considerable desregulación⁵. En términos relativos, esto es válido entre los países latinoamericanos, por ejemplo, entre Colombia, país con alta desregulación histórica y otros países como Venezuela, Brasil y México.

Más vinculado al nivel de desarrollo capitalista también está, en cuarto lugar, el peso de la heterogeneidad estructural (sociotécnica, de organización del trabajo, de recursos, etc.) entre ramas, cadenas productivas y firmas, y por lo mismo, el nivel de informalidad existente en el mercado laboral. ¿Qué tan importante en magnitud de empleo generado y peso productivo son las empresas que concentran los asalariados cubiertos por la legislación laboral y la seguridad social o por el contrario, las actividades de empleos no formales? En quinto lugar, el desarrollo histórico y tipo de movimiento sindical existente (cobertura, modalidades organizativas, extensión sector público y privado). En sexto lugar, la coyuntura del ciclo económico, recesivo o expansivo, es un factor con una articulación subordinada respecto a los componentes más sociohistóricos, pero que puede llegar a tener una incidencia sobresaliente en la presión sobre el conjunto social, que determinados grupos empresariales y tecnocráticos pueden ejercer, apoyándose en el discurso de reducción de costos laborales para crear empleo, como ocurre en la actualidad en el caso colombiano.

Finalmente no puede dejarse a un lado la dimensión estrictamente política, en particular los procesos relacionados con las crisis del Estado, los partidos políticos y otros agentes institucionales, además de los conflictos armados bajo modalidades de guerra civil o equivalentes, en el caso que vive hoy en día Colombia, ya que el campo laboral y sus actores también es profundamente tocado por esta dimensión⁶.

Conclusiones

Se presentan tendencias similares en las sociedades capitalistas contemporáneas en su inserción a los fenómenos de globalización, a pesar de las profundas diferencias entre unas y otras, por ejemplo entre los países centrales europeos o los Estados Unidos y los latinoamericanos, como lo han señalado reiterativamente Dombois y Pries en otro texto (1993). Es decir, que independientemente de procesos históricos muy diferentes en la construcción de los mercados de trabajo asalariados y la conformación de

un sistema capitalista regulado, predominante en algunas de las sociedades centrales en oposición a otras, en el que el asalariamiento a través de una carrera profesional estable sería la regla, mientras los “empleos atípicos” (cuenta propia) serían más característicos de las sociedades latinoamericanas (Dombois y Pries, op.cit.), en medio de una organización industrial heterogénea y fragmentada, en su tamaño y en términos tecnológicos, de todas formas habrían tendencias equivalentes respecto a estrategias y prácticas desregulativas empresariales, enmarcadas en la dinámica de globalización o mundialización (Beck).

La precarización del trabajo asalariado o el aumento del desempleo significan para nada su desaparición. Todo lo contrario, se trata de un régimen de asalariamiento generalizado para las diversas capas de la población en una sociedad, a diferentes niveles de calificación, que se caracterizaría por una informalización de la relación salarial a través de su desregulación. Castells (op.cit.:295) lo coloca en otra forma, “individualización del trabajador en el proceso de trabajo”, vía “descentralizar la gestión, individualizar el trabajo, personalizar los mercados y, por lo tanto, segmentar el trabajo y fragmentar las sociedades....el surgimiento de los métodos de producción escueta va a la par de las extendidas prácticas empresariales de subcontratación, *outsourcing*, ubicación en el exterior, consultoría, reducción del tamaño y personalización”. Por supuesto, esto conlleva a una transformación de los contratos de trabajo para el autor (op.cit.). La individualización de Castells conllevaría así la casualización de la relación asalariada, no su desaparición.

En realidad, un asalariamiento precarizado revitaliza la idea del capitalismo salvaje, de un régimen neoconservador, en la línea sugerida por Castel, de una sociedad capitalista con un Estado fuerte en la esfera del control o la dominación y del uso de la represión, pero “mínimo” en la de regulación de los agentes económicos y en las transacciones de los mercados, incluyendo el mercado laboral. Una sociedad en la que el mercado se encarga de disciplinar a los trabajadores porque no tienen otra opción respecto a empleos sin seguridad social, ni estabilidad y carrera laboral y por lo mismo una alta rotación, bajos salarios, altos riesgos de salud ocupacional, a veces largas jornadas; además empleos de tiempo parcial, con contratos fijos por períodos de corta duración (Castillo, 1995). El Estado de bienestar pareciera así un modelo cada vez más del pasado, construido históricamente alrededor de los mercados nacionales, que da paso a un proyecto en donde las regulaciones pre-existentes pierden juego frente a los nuevos intereses globales, los cuales ahora cuentan con una oferta laboral excedentaria procedente de distintas sociedades en medio de una diversidad cultural. Por tal razón se presenta hoy en día un fenómeno de reestructuración de mercados e intereses, de proyectos y estrategias empresariales que fracturan y hacen obsoletas las formas de protección social de los asalariados, sindicalizados o no, en las sociedades centrales y periféricas.

La lógica del mercado aplicada a las relaciones laborales caracterizaría en cierto modo un mundo del trabajo más y más incierto en las diferentes sociedades contemporáneas (Beck). No representa ninguna novedad histórica la existencia de trabajo asalariado no regulado al destajo, pues ha acompañado el desarrollo del capitalismo desde sus inicios. Sin embargo, el ordenamiento transnacional de la producción de bienes y servicios dentro de una economía bajo el mando de la “prestación de servicios”, que precisa de la descentralización para responder las cambiantes condiciones del mercado, ha impulsado su generalización en diferentes actividades económicas, incluso en el uso de trabajo calificado pero bajo modalidades que eufemizan la nueva relación, paradójicamente tan antigua como el capital. Tal vez su secreto resida más que en un modelo de externalización de diferentes partes del proceso productivo (Veltz), en que permite una incorporación laboral al proceso productivo sin compromisos para el capital, descargando en el trabajador –en cualquier nivel de calificación- la responsabilidad de su reproducción permanente.

De todos modos, la globalización en sus manifestaciones más perversas a escala laboral está constreñida por una serie de factores sociohistóricos y coyunturales por los que atraviesan las diversas sociedades. No habría un patrón uniforme o lineal en este proceso, además tampoco puede garantizarse un resultado definitivo hacia finales del primer decenio en el siglo XXI, si bien en algunas situaciones contemporáneas la desregulación o flexibilización laboral en la lógica del mercado han avanzado. El hecho es que la coyuntura recesiva por las que atraviesan diversas economías latinoamericanas, con mayor o menor profundidad, similar en algunos casos a la registrada en los años 30, ha estado incidiendo en una reestructuración productiva en la que los intereses empresariales de los sectores más vinculados al ajuste impuesto por la globalización en la coyuntura y los que se encuentran más afectados negativamente

por salir del mercado en condiciones de una feroz competencia, favorecen prácticas desregulativas asociadas a formas de terror del mercado que pueden recordar viejos tiempos del capitalismo en sus primeras etapas históricas. De este modo tales situaciones pueden ser crecientemente frecuentes en la coyuntura de crisis económica internacional que afecta a diversas sociedades. El próximo decenio estará marcado por este conflicto que puede estar inaugurando (o quizás ya estamos inmersos) en una larga transición de reestructuración de las modalidades históricas del contrato social en el capitalismo del trabajo asalariado. Pero este fenómeno no puede entenderse como su disolución, lo que algunos han pretendido leer como el fin del trabajo, sino precisamente las luchas y movimientos sociales alrededor de la construcción de un nuevo contrato social para espacios productivos transnacionales cada vez más dominantes y sus implicaciones en aquéllos que se mantienen y mantendrán en esferas más circunscritas de los actuales Estados nacionales.

Bibliografía

ARANGO, Luz Gabriela. “Del paternalismo al terror de mercado: Género, reestructuración y relaciones laborales en la industria textil”. En: **MUJERES, HOMBRES Y CAMBIO SOCIAL**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional, 1998.

BALASSA, Bela. et. al. **TOWARD RENEWED ECONOMIC GROWTH IN LATIN AMERICA**. Ciudad de Mexico: El Colegio de Mexico; Washington: Institute For International Economics; y Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1994.

BAUMAN, Zygmunt. **LA GLOBALIZACIÓN. CONSECUENCIAS HUMANAS**. Fondo de Cultura Económica, México D.F., 1999.

BECK, Ulrich. **¿QUE ES LA GLOBALIZACIÓN? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A, 1998.

BOYER, R. **LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL EN EUROPE**. La Découverte, 1986.

CASTEL, Robert. **LES MÉTAMORPHOSES DE LA QUESTION SOCIALE. UNE CHRONIQUE DU SALARIAT**. Paris: Éditions Fayard, 1996, hay traducción española.

CASTELLS, Manuel. **LA ERA DE LA INFORMACIÓN: ECONOMÍA, SOCIEDAD Y CULTURA**. Volumen I, **LA SOCIEDAD RED**. Alianza Editorial, Madrid, 1998.

CASTILLO, Juan José. “La emergencia de nuevos modelos productivos: fabricando la organización del trabajo del futuro en España”. Texto-borrador. Madrid. 1995.

DOMBOIS, Rainer. ¿ Necesita America Latina su propia sociología del trabajo? Ponencia presentada al congreso latinoamericano de sociología del trabajo.1993.

DOMBOIS, Rainer, y PRIES, Ludger. “Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México”. En **REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**, Año 4, No.8, Rio de Janeiro, 1998.

FERRY, Jean-Marc. “Pour une autre valorisation du travail”. En **ESPRIT. Revue Internationale**, No.234, juillet, 1997.

MOREIRA CARDOSO, Adalberto. “Reforma económica, competitividad y relaciones industriales en Brasil: Estudio de caso en los sectores automovilístico y textil”. En: **GLOBALIZACIÓN, Y APERTURA ECONÓMICA Y RELACIONES INDUSTRIALES EN AMERICA LATINA**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional,1999.

SERRANO PASCUAL, Amparo. "Representación del trabajo y socialización laboral". En **SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO**. Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 1998.

URREA GIRALDO, Fernando. "Globalización, subcontratación y desregulación laboral". En: **GLOBALIZACIÓN, Y APERTURA ECONÓMICA Y RELACIONES INDUSTRIALES EN AMERICA LATINA**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional, 1999.

VELTZ, Pierre. **MONDIALIZATION VILLES ET TERRITOIRES: L'ÉCONOMIE D'ARCHIPEL**. París: Presses Universitaires de France. PUF, 1996.

WARDE, Ibrahim. "Dow Jones, plus dure sera la chute". En **Le MONDE DIPLOMATIQUE**. Octubre 1999.

WILLIAMSON, John. "Revisión del consenso de Washington". En: **EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL EN LOS UMBRALES DEL SIGLO XXI**. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo, 1998.

WILLIAMSON, John. **LATIN AMERICAN ADJUSTMENT: HOW MUCH HAS HAPPENED?** Washington DC: Institute for International Economics, 1990.

Otras consultas

Le Monde, édition électronique, 10/12/99.

El Tiempo (diario), 9/10/99.

Notas

(*) Ponencia presentada al seminario internacional "Los retos teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI", 7 y 8 de Octubre de 1999, Aguascalientes, México. En la preparación de este texto colaboraron la socióloga María del Carmen Castrillón y los estudiantes de sociología e historia, respectivamente, Jorge Mario Cardona y Germán Castrillón.

(**) Sociólogo, Profesor Titular del Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

1 "La flexibilidad es una manera de designar esta necesidad de ajuste del trabajador moderno (contemporáneo) a su tarea(...) (pero) la flexibilidad no se reduce a la necesidad de ajustarse mecánicamente a una tarea puntual. Ella exige que el operario esté inmediatamente disponible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. Gestión de flujo extendido, producción por encomienda, respuesta inmediata a los azares del mercado, son convertidos en los imperativos categóricos de funcionamiento de las empresas competitivas. Para lograrlos, la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o formar su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas (flexibilidad interna). En el primer caso, a las empresas satélites les es confiada la atención de asumir las fluctuaciones del mercado. Ellas pueden hacerlo a costa de una enorme precariedad de las condiciones de trabajo y de fuertes

riesgos de desempleo. En el segundo caso, la empresa asume la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos. Pero al precio de eliminar a aquéllos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas formas de excelencia” (Castel op.cit. pg. 1996:402-403).

2 En 1986 el Institute for International Economics de Washington publicó un manifiesto de política económica y social, con la participación de “expertos” (tecnócratas) de diferentes países latinoamericanos sobre las reformas institucionales a poner en marcha en América Latina, titulado “Hacia un nuevo crecimiento económico en América Latina” (Balassa y otros, 1986). Posteriormente en noviembre de 1989 el mismo instituto realiza la conferencia, “Latin American Adjustment: How Much Has Happened?”, en la cual se observaban cambios favorables en las políticas públicas en la región respecto al documento de 1986. De las ponencias centrales de la reunión del 89 la de Williamson (1998) sobresale por su capacidad analítica dentro del nuevo enfoque tecnocrático dominante, al concluir en la necesidad de llevar a cabo diez reformas institucionales en América Latina: 1) incremento del ahorro mediante la instauración de una fuerte disciplina fiscal; 2) reorientación del gasto público hacia programas sociales bien elaborados (focalización de la inversión social); 3) reforma del sistema tributario para ampliar la base impositiva; 4) consolidación de la supervisión de la banca; 5) mantenimiento de tipos de cambio competitivos; 6) liberalización del comercio intrarregional; 7) creación de una economía de mercado altamente competitiva mediante la privatización y la liberalización de todos los mercados de bienes y servicios, con especial énfasis en la desregulación del mercado laboral; 8) garantizar al conjunto de la sociedad los derechos de propiedad; 9) creación de la banca central autónoma, comisiones de presupuesto independientes, poder judicial independiente e incorruptible, y entidades que promuevan la productividad; e 10) incremento del gasto público educativo en la enseñanza primaria y secundaria.

3 “Las empresas pueden producir en un país, pagar impuestos en otro y exigir gastos estatales en forma de creación de infraestructuras en un tercer país...” (op.cit: 23). Según Beck, “la globalización se relaciona unilateralmente ante todo con la supresión de puestos de trabajo dentro del país y con su traslado a países con sueldos más bajos; y *esto en una época en la que la sociedad, a pesar del mayor crecimiento económico y de los vertiginosos beneficios obtenidos por las multinacionales, está registrando un paro a gran escala que recuerda bastante los tiempos de Weimar*” (op.cit.:33). (Bastardilla del autor.)

4 Sugestiva expresión del autor para referirse a las firmas que constituyen una red de subcontratos. (Negrilla del autor)

5 A su vez, entre uno y otro país “regulado” o “desregulado” las diferencias son apreciables por razones históricas.

6 Como acertadamente lo colocan Dombois y Pries cuando señalan que en este país “las perspectivas futuras dependerán, en alto grado, del fin del conflicto armado y de la polarización política social que ahoga todas las formas de representación autónoma de intereses” (op.cit.:84).