

APUNTES SOBRE EL ESTUDIO DE ISABEL YEPEZ: FLEXIBILIDAD Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO. DESAFÍO AL SINDICALISMO

Denis Sulmont

La crisis del empleo constituye uno de los problemas sociales más álgidos derivados de la reestructuración productiva y de las políticas neoliberales que predominan hoy día en la economía mundial. Esta crisis, que afecta profundamente los derechos laborales y el modo de inserción de las personas en la sociedad, alcanza prácticamente a todas las naciones, pero adquiere un carácter particularmente dramático en cuyas economías son más vulnerables, como es el caso peruano. Se trata sin duda de una cuestión central que la investigación sociológica no puede obviar.

Es sobre esta cuestión que viene trabajando Isabel Yépez, quien ha centrado su tesis de Doctorado en el problema de la flexibilización y precarización del empleo y sus incidencias sobre la acción sindical. La primera parte de este trabajo nos ofrece una sistematización de los enfoques y debates actuales de los especialistas europeos en la materia¹. Me parece útil resumir con cierto detalle algunos de sus aportes y comentarlos brevemente.

1. El texto publicado por la Universidad de Lovaina se titula: *La flexibilité et la précarisation de l'emploi. Les défis portés au syndicalisme* (Institut d'Etudes du Développement, Université Catholique, Louvain La Neuve, 1990. Una versión previa y más extensa de esta publicación ha sido traducida al castellano y publicada por la Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC) bajo el título: *Cambio tecnológico y flexibilidad del mercado de trabajo. Sus desafíos al sindicalismo y el tercer mundo*, Lima, agosto de 1989.

El trabajo comprende dos partes: la primera está dedicada a la revisión de los análisis existentes sobre las modalidades de precarización de empleo, la diversificación de los colectivos de trabajo y las políticas de flexibilización; la segunda parte trata de la reacción de los sindicatos frente a dichos problemas.

1. EL EMPLEO PRECARIO

En la primera parte, la autora empieza precisando las múltiples dimensiones del concepto de “empleo precario”. Este se define principalmente como “a-típico”, en contraste con el modelo de empleo asalariado estable considerado “normal”: un empleo a tiempo completo, que permite acceder a lo esencial del ingreso familiar, ejercido en un lugar único y dependiente de un solo empleador. La precariedad implica inestabilidad laboral; puede derivar de una ausencia de contrato de trabajo; está asociada frecuentemente a una subcontratación de la fuerza de trabajo; se expresa en una carencia de protección en lo que atañe las condiciones de trabajo y el salario. Un empleo precario remite a la idea de un *status social* inferior. Es precario el trabajador para quien la garantía de empleo, las protecciones en materia de despido y beneficios sociales y las posibilidades de organización son menores que para los demás asalariados.

La precarización del empleo corresponde a una fase de endurecimiento y mundialización de la competencia a partir de 1975; fase de crisis del modelo fordista de relaciones laborales y del pacto social institucionalizado luego de la primera y segunda Guerra Mundial, en la que los grupos empresariales buscan recuperar mayores márgenes de libertad en la gestión de la mano de obra empleada. Mientras que en la fase expansiva anterior, las corporaciones, los sindicatos y el Estado lograron un acuerdo para regular las relaciones laborales y estabilizar el empleo, en esta fase de crisis y reestructuración, los grupos de poder capitalista cuestionan el orden institucional, dejando de asumir la responsabilidad de garantizar el empleo y los derechos sociales correspondientes. En los centros de producción, en lugar de la organización masiva del trabajo propia de la gran industria, los empresarios propician una política de fraccionamiento del colectivo de trabajo y de externalización del empleo.

Robert Boyer ve en el fenómeno de precarización el abandono de la relación salarial *monopolista* proveniente del pacto social de los años 1945-

75², y el regreso a una relación salarial de tipo *competitivo*. A medida que este nuevo tipo de relación salarial se generaliza, el empleo precario deja de ser “a-típico”, convirtiéndose más bien en modelo de referencia.

La precarización del empleo está también estrechamente asociada al incremento de la desocupación³. Parte de los empleos precarios representan una situación intermedia entre empleo y desempleo. Muchos gobiernos aceptan o promueven la precarización del empleo no como un retroceso frente al empleo estable, sino como un avance en relación al desempleo. Como dice Sergio Rica: “Mas vale un empleo precario que ningún empleo”⁴. La situación de desempleo ofrece a los empleadores mayores posibilidades de selección del personal; les permite prolongar los llamados “períodos de prueba” y recurrir cada vez más a modalidades de contratación temporal.

2. EL ESTALLIDO DEL COLECTIVO DE TRABAJO

Las nuevas formas de gestión del empleo facilitadas por la informática y la micro-electrónica llevan a un “estallido” del colectivo de trabajo. En vez de una concentración de las diferentes funciones de la empresa en un mismo centro geográfico, asistimos a una diversificación de los espacios de organización empresarial: el lugar de decisión se aleja del lugar de producción; los servicios comerciales y administrativos se canalizan de manera separada; la propia unidad productiva se fracciona.

La fábrica tiende a diferenciarse en tres: la “fábrica legal”, es decir la unidad jurídica compuesta de los asalariados que tienen una relación legal con

-
2. La relación salarial monopolista se caracteriza por: 1. la aplicación extensiva de la organización científica del trabajo (taylorismo) y una relativa participación económica de los trabajadores a los beneficios de productividad así obtenidos (fordismo); 2. la organización funcional y jerárquica de las calificaciones; 3. el reconocimiento del derecho al empleo; 4. la fijación del salario de manera relativamente estandarizada; y 5. la extensión del salario indirecto (beneficios sociales). Ver: Boyer, “Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux et économiques”, en *Critique de l'Economie Politique*, Paris, marzo de 1981.
 3. En los países de la Comunidad Europea, la tasa de desocupación alcanzó un promedio de 11% a mediados de los años 80.
 4. “Le comportement de l'Etat face au travail précaire” en Janine et Gerry Rodgers (dir.) *Les emplois précaires dans la régulation du marché du Travail*, Université Libre de Bruxelles, 1990.

el empleador; la “fábrica real” que incluye a los trabajadores que participan al proceso de producción en el mismo espacio físico, pero cuya relación con el empleador tiene un status legal inferior; y la “fábrica difusa” que comprende los segmentos del proceso de producción que han sido exteriorizados (trabajadores a domicilio, empresas satélites, etc.). Se puede hablar además de la emergencia de una “fábrica móvil”.

Estaríamos entrando a una “tercera edad de la fábrica”, la “fábrica social”⁵. La primera edad se caracterizó por la manufactura y el obrero de oficio; la segunda fue dominada por la organización taylorizada del trabajo y el obrero de masa de la gran industria. Hoy, el modelo de la fábrica social corresponde al estallido del colectivo de trabajo, resultado de la búsqueda creciente de movilidad y diversificación de los factores de producción, y de la proliferación de las pequeñas empresas y del trabajo a domicilio. A este modelo corresponde el “obrero social”, es decir un tipo de trabajador cuya relación con el proceso de producción es exteriorizado y flexible. La nueva generación de obreros sociales tiene un mayor nivel de educación; su cultura está marcada más por el consumo urbano y los medios de comunicación de masa que por el mundo del trabajo.

Los sectores más precarios de dichos obreros sociales conforman una especie de neo-proletariado. En tanto que ofertantes de una fuerza laboral polivalente en un mercado de trabajo inestable, estos sectores son incapaces de valorarse a sí mismos como productores; como señalan Alain Touraine y Michel Wiviorka, su conciencia es más proletaria que obrera; es decir está definida en términos de negación, sin capacidad de participar a la orientación del proceso productivo⁶.

3. EL MODELO LIBERAL PRODUCTIVISTA

En los años 80, diversos gobiernos y organizaciones patronales han aplicado políticas destinadas a eliminar las rigideces existentes en el mercado de trabajo y a reducir el rol del Estado de bienestar, particularmente la protección al empleo, como medio para recobrar competitividad y relanzar el crecimiento. Estas políticas de liberalización del mercado de trabajo se sus-

5. Esta expresión ha sido acuñada por los “obreristas” italianos.

6. *Le Mouvement Ouvrier*, Ed. Fayard, Paris, 1984.

tentaron en la llamada “teoría de la oferta”. Contrariamente al enfoque keynesiano que apunta al pleno empleo activando la demanda, dicha teoría propone el uso de instrumentos económicos no para controlar el nivel de empleo y desempleo, sino para adaptar la oferta a la demanda mediante la compresión de los costos salariales; plantea reemplazar el sostenimiento de la demanda por el estímulo a las inversiones y a la oferta. Se supone que si la empresa innova e invierte, crea una demanda, un nuevo mercado, nuevos ingresos y empleos.

Según la teoría de la oferta, el desempleo a nivel macro-económico tiene el mérito de contribuir a reducir los costos del trabajo. La desreglamentación se convierte en un instrumento eficaz. En lugar de luchar contra el desempleo y sus consecuencias, hay que favorecer la auto-regulación del mercado de trabajo, eliminando las barreras sociales y jurídicas para estimular la competitividad. La liberalización y flexibilización del mercado de trabajo se convierten en claves para la reactivación económica.

La política neo-liberal debe ubicarse en el contexto de la creciente mundialización de la economía sustentada en empresas y redes de relaciones internacionales. Resulta cada vez más difícil que los actores sociales puedan controlar estas relaciones desde los espacios nacionales. A medida que se mundializa la economía, la ligazón entre el marco político nacional y la gestión económica se debilita. Asistimos a una disociación creciente entre el poder económico —organizado cada vez más sobre bases supra-nacionales— y el sistema político que sigue organizado nacionalmente. Los principales centros de poder económico tienden a escapar a toda forma de regulación política de los pueblos.

La modificación de la relación empresas-naciones está asociada a la llamada crisis del Estado de Bienestar (denominado también “Protector” o “Benefactor”) y la emergencia de un modelo de política “liberal-productivista”.

El Estado de Bienestar se fundó en el principio de correspondencia entre los imperativos del crecimiento económico y la exigencias de una distribución social asegurada mediante el rol activo del Estado; uno de sus objetivos fue el pleno empleo. Pudo desarrollarse en base a un compromiso social entre gremios patronales, sindicatos, y el propio Estado. La crítica neo-liberal tiene como blanco este compromiso social; sostiene que las desigualdades, el desempleo y la inflación no pueden achacarse a la economía del mercado, sino a un orden institucional inadecuado; predende demostrar los

efectos perversos de la políticas sociales tales como el salario mínimo y la seguridad social; plantea en cambio el regreso a la libre iniciativa privada y la competencia.

La aplicación del modelo liberal-productivista lleva a una “sociedad de dos velocidades”: por un lado, la de los ganadores que se benefician de la revolución tecnológica; y por otro lado la de los perdedores, los cuales que se debaten entre los empleos precarios y el desempleo. Entre ambos, se encuentran los sectores cada vez menos significativos de los obreros semicalificados.

4. LA REVOLUCION TECNOLOGICA

Junto con las políticas neo-liberales, el estudio de Isabel Yépez nos invita a examinar las implicancias de los cambios tecnológicos. La micro-electrónica y la informática permiten incrementar la “densidad” de los procesos de producción y a la vez descentralizar y flexibilizar la gestión de las empresas. La antigua automatización industrial, basada en procedimientos mecánicos y eléctricos, requería de máquinas especializadas y rígidas; las técnicas electrónicas actuales, en cambio, facilitan el uso de máquinas livianas y adaptables; las redes de teletransmisión de información ofrecen además la posibilidad de dividir los procesos en sub-conjuntos funcionales, adecuándose a la diversificación de los productos y adaptando la localización de cada unidad de acuerdo a las oportunidades existentes.

La informática y telemática permiten combinar el proceso de fraccionamiento y exteriorización del proceso productivo con una creciente capacidad de dirección a distancia. La gestión asistida por computadoras interconectadas entre empresas organizadas en una red, permiten a una matriz central coordinar las actividades especializadas de cada unidad de manera rigurosa, ajustando las relaciones funcionales entre ellas⁷.

7. Se puede hablar de dos tipos de redes: a. Cuando la subordinación de las sub-unidades predomina, se habla de “cuasi-integración” de baja densidad (tendencia fordista); b. Cuando cada sub-unidad domina un know-how y una línea de producción especializada, estableciendo una relación de “contraparte” con las empresas principales que requieren sus servicios, se habla de “cuasi-integración” de alta densidad. La cuasi-integración está “territorialmente desintegrada”, cuando se realiza sobre la base de sub-unidades dispersas

5. REDEFINICION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

Asistimos a importantes cambios en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo: una mayor iniciativa de los empresarios y un cuestionamiento del papel del Estado; una relativa disminución de la legitimidad de los sindicatos y un retroceso de los sistemas de concertación, especialmente a nivel nacional. Surgen nuevas estructuras de participación al margen del sindicalismo: círculos de calidad y de progreso, comités de productividad, grupos de intercambios, etc.

Dichos cambios no significan la desaparición del sindicalismo y de la negociación colectiva. La institucionalización de las relaciones de trabajo sigue siendo un elemento central de la regulación social en los países desarrollados, pero las formas tradicionales de representación y acción colectiva de los trabajadores se ven cuestionadas.

En contraste con lo anterior, asistimos a una rehabilitación de la empresa: se revaloriza la identificación de trabajador con la empresa, la posibilidad de desarrollar en ella sus capacidades, de movilizar su inteligencia, su iniciativa y creatividad. Se promueve el "management participativo". El nuevo enfoque de "control de calidad total" involucra todas las iniciativas destinadas a satisfacer a los clientes e incrementar la competitividad de las empresas.

6. LA FLEXIBILIDAD

Isabel Yépez nos muestra que la noción de "flexibilidad" es ambigua y multifacética. En un sentido muy amplio se refiere a la capacidad de adaptarse rápidamente a las mutaciones del progreso técnico, los nuevos procedimientos de trabajo, las situaciones del mercado y de la economía en todos sus aspectos.

Siguiendo a Robert Boyer⁸, la autora distingue cinco tipos de flexibilidad:

ubicadas fuera de la región donde opera la empresa matriz; en cambio, está "territorialmente integrada" cuando se realiza como red en un mismo espacio nacional o regional (caso del Veneto en Italia).

8. Boyer (sous la direction de), *Flexibilité du travail en Europe* (dir.), Ed. La Découverte, Paris, 1987.

- La capacidad empresarial de ajustar los equipos a las variaciones cuantitativas y cualitativas de la demanda (sistemas de producción flexible).
- La aptitud de los trabajadores a cambiar de puestos de trabajo en un centro de trabajo (movilidad y polivalencia del trabajador).
- Disminución o eliminación de los obstáculos jurídicos que regulan el contrato de trabajo y las decisiones sobre despido (desestabilización laboral)
- Adecuación de las remuneraciones a la coyuntura económica y al rendimiento (flexibilización salarial).
- Reducción de las obligaciones fiscales y sociales que traban la libertad de gestión.

Una forma de flexibilización de las relaciones laborales se refiere al *tiempo de trabajo*: redefinición de la jornada legal y de las vacaciones; desregulación de las horas suplementarias; cambios en la repartición del tiempo libre en el transcurso de la semana, del año y de la vida activa; modificación del régimen de jubilación, etc.

Las organizaciones sindicales consideran la reducción del tiempo de trabajo por trabajador como una forma de flexibilización necesaria en un contexto de creciente desempleo. Tal reducción abre la posibilidad de compartir el empleo, y ofrece a cada trabajador un espacio mayor de libertad para organizar su tiempo; supone una repartición social de los beneficios de los incrementos de productividad.

Las políticas de flexibilización inciden de manera muy especial sobre las formas de contratación. Al respecto, Bernard Brunhes⁹ distingue entre las modalidades de flexibilidad “externa” e “interna”. La primera se refiere al margen de libertad que el empleador dispone para contratar, sub-contratar y despedir la mano de obra, mediante la “externización” del empleo, los contratos a plazo fijo, y la facultad de rescindir la relación laboral. La flexibilización interna consiste en la facultad del empleador de decidir sobre la movilidad

9. “La flexibilité du travail. réflexions sur les modèles européens”, en *Droit Social* Nº 3, Paris, 1989.

de los trabajadores en su propia empresa, cambiarles de puesto de trabajo y asignarles a nuevas funciones.

El economista inglés, John Athkimson¹⁰, también citado por Yépez, construye un modelo de “empresa flexible, basado en tres principios: la flexibilidad “numérica” (adaptación del volumen de trabajo en función de la demanda); la flexibilidad “funcional” (adaptación de la mano de obra a la evolución de las tareas); y la externalización del empleo. De acuerdo a este modelo la empresa estructura la fuerza de trabajo en tres círculos concéntricos: un *núcleo central*, compuesto de trabajadores estables con flexibilidad funcional; un *segundo círculo* compuesto de trabajadores inestables sometidos a la flexibilidad numérica; y un *tercer círculo*, que comprende a los trabajadores “externalizados”.

Varios analistas sociales han discutido la importancia de las políticas de flexibilización en la configuración actual de los mercados de trabajo. Algunos señalan que los cambios ocurridos en estos mercados corresponden más a los desajustes macro-económicos que a una estrategia de racionalización empresarial. Otros observan que las medidas de flexibilización inciden ante todo sobre la disminución de los salarios y no contribuyen a la disminución del desempleo.

Por el lado de los empresarios encontramos básicamente dos maneras de enfocar la flexibilidad: una como forma de precarizar el empleo y comprimir los costos salariales; otra como racionalización del proceso productivo en términos de eficiencia productiva. La segunda (flexibilidad-productividad) se aplica preferentemente en los segmentos estratégicos del proceso productivo; la primera (flexibilidad-precariada) se usa sobre todo en los eslabones periféricos.

En general, el debate actual indica que las políticas de flexibilización tienen un contenido múltiple y no pueden ser evaluadas sin tomar en cuenta tanto los fines y las estrategias de los agentes sociales implicados a nivel micro-económico, como las políticas de desarrollo de carácter más global.

10. “Flexibilité ou fragmentations? Le marché du travail au Royaume Uni dans les années 80”, *La flexibilité des marchés du travail*, Ed. Travail et Société, Cahiers Economiques, Bruxelles, 1987.

7. LA SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO

En una parte de su revisión analítica, Yépez examina la teoría del mercado dual¹¹. Según esta teoría, el mercado de trabajo está dividido en un *sector primario* que comprende los empleos mejores pagados, estables y atractivos, y un *sector secundario* que comprende los empleos en situación de desventaja, particularmente las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. En el mercado primario, las empresas desarrollan una política de formación del capital humano y de promoción socio-profesional; en el mercado secundario, aplican en cambio una política de desestabilización. Esta diferenciación repercute en la acción sindical, la cual, asentada en el sector primario, tiende a defender privilegios frente a los trabajadores secundarios. Mediante la dualización del mercado de trabajo el capitalismo monopólico lograría así impedir la homogeneización de la clase obrera y afianzar su poder sobre el conjunto de la fuerza de trabajo. Varios autores, coincidentes con este tipo de análisis, señalan que la distribución del empleo no es propiamente dual sino más bien pluri-modal; prefieren hablar de *segmentación* del mercado de trabajo.

Recogiendo la crítica del francés Jacques Freyssinet¹², Yépez muestra cómo las políticas de flexibilización no alcanzan solamente al mercado secundario, sino al conjunto del sistema de empleo. La desestabilización y exteriorización de los empleos secundarios son utilizados para ejercer una presión sobre los trabajadores del mencionado "sector primario", facilitando la erosión de los "núcleos duros" de movimiento-organizado. Asimismo, las políticas de flexibilización apuntan a la movilidad entre ambos tipos de empleo: las personas tienen que pasar por trabajos inestables antes de acceder a trabajos más estables; asimismo, pueden perder su estabilidad y recaer en los círculos secundarios del mercado laboral. Existe también la posibilidad de una transacción entre empleadores y trabajadores, por ejemplo un acuerdo en el que los primeros garantizan una estabilidad laboral a cambio de la aceptación por los segundos de recortes salariales, ajustes en el tiempo de trabajo y la renuncia a determinados derechos adquiridos. En general Freyssinet observa una

11. Esta teoría fue desarrollada inicialmente en los Estados Unidos a partir de constatar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo no constituyen una anomalía transitoria, sino una característica esencial del funcionamiento de este mercado. Ver: Edwards, Ried and Gordon, *Labor Market Segmentation*, Lexington, 1975.

12. "La desestabilisation des formes d'emploi. Stratégies patronales et stratégies syndicales", *Critique de l'Economie Politique*, 32-14, Paris, 1983.

desestabilización general del empleo, en la que intervienen múltiples modalidades y efectos de precarización. La crisis acelera este proceso y genera una mayor diferenciación del empleo, a contracorriente de la tendencia a la homogeneización de las décadas anteriores.

Coincidimos con Isabel Yépez cuando concluye que “...un modelo dualista distinguiendo dos grupos diferenciados de trabajadores —precarios y estables— resulta menos útil que un modelo más desagregado donde los grados de precariedad y de vulnerabilidad variarían entre grupos de trabajadores, o afectarían el conjunto de la fuerza de trabajo” (p. 52).

8. ESCENARIOS POSIBLES

La autora menciona diferentes políticas posibles frente a la actual crisis del empleo.

Una es la que sostiene el analista francés André Gorz¹³. Consiste en mostrar que las innovaciones tecnológicas y el incremento de la productividad social crean las condiciones para una mayor *liberalización del tiempo de trabajo*: es factible que todos trabajen menos, vivan mejor y ganen su vida trabajando. Compartiendo el empleo mediante la reducción individual del tiempo de trabajo asalariado, y combinado éste con formas de trabajo autónomo o de “trabajo para sí”, se puede contrarrestar la tendencia a la dualización del mercado de trabajo y a la creciente marginación de la mayoría de la población.

La propuesta de Gorz señala una alternativa al modelo cultural liberal-productivista del capitalismo que merece mayor análisis. La realización de este proyecto exige nuevos valores y formas de solidaridad en la sociedad y en el movimiento sindical.

Circunscribiéndose dentro de los límites del modelo capitalista vigente, las formas de enfrentar la crisis del empleo y del “modelo fordista” de relaciones de trabajo resultan, en su mayoría poco alentadoras. Alain Lipietz y Danièle Leborgne nos indican tres vías posibles¹⁴:

13. *Métamorphose du travail. Quête du sens* (critique de la raison économique), Ed. Galilée, Paris 1988.

14. *L'après-fordismo et son espace* Cahiers CEPREMAP, Paris, 1988.

- *La vía “neo-tayloriana”* (modelo de la FIAT en Turín): busca acentuar la expropiación del control de la producción por parte del trabajador directo. El objetivo es concentrar todos los conocimientos y la capacidad de organización de la producción en los departamentos de estudios, oficinas de métodos y de ingeniería, propiciando la máxima automatización posible. Este modelo, tal como fue aplicado por ejemplo por la FIAT en los años 70, apunta a deshacerse de los sectores asalariados más contestatarios. Implica una polarización creciente entre el personal sobre-calificado y los trabajadores sub-calificados. Se traduce en una concentración de las competencias, de los ingresos y del poder en determinados núcleos centrales ubicados en algunas ciudades y regiones.

- *La vía “californiana”* (según el modelo de la Silicon Valley en California) se caracteriza por la implicación personal de los trabajadores mediante los incentivos individuales, el profesionalismo y la capacidad de comunicación e interacción. Esta vía se asemeja también a la política adoptada por las grandes empresas japonesas. Supone una concentración de individuos con conocimientos y capacidades técnico-profesionales organizados en sistemas productivos locales. La estrategia en este caso consiste en invertir en el capital humano, promover la productividad en base a la materia gris, en la organización más inteligente de trabajadores altamente calificados e informados (se habla de “productividad suave”, por analogía con el “software” de la informática). En esta línea, la empresa personaliza la relación con los asalariados; el sindicalismo es considerado como un obstáculo a la iniciativa individual y un factor de rigidez e ineficacia.

- *La vía “saturniana”* (según el modelo del acuerdo “Saturn” entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz y la General Motors) supone no sólo la implicación personal de los trabajadores, sino un acuerdo social, negociado entre sindicatos, gremios patronales y otras entidades (universidades, administraciones locales, etc.). Esta vía ha sido aplicada por ejemplo por Pirelli en Italia, la BSN en Francia y la General Motors en Estados Unidos. La estrategia consiste a administrar las relaciones laborales de acuerdo a un plan concertado de reconversión productiva y de reorganización de las modalidades de trabajo.

Para los autores mencionados, y también desde nuestro punto de vista, esta última vía es la más significativa. Señala una estrategia hacia un nuevo compromiso posible entre el capital y el trabajo, ofreciendo la oportunidad de

compartir la orientación de la reconversión industrial dentro de un modelo de desarrollo a la vez eficaz en términos de competitividad económica y aceptable en términos de participación social¹⁵.

Las formas de reestructuración de las relaciones laborales dependen en gran medida de la manera como interactúan los mecanismos de mercado y los compromisos institucionalizados en los cuales los sindicatos juegan un rol importante, junto con las otras fuerzas sociales y políticas presentes a nivel local y nacional. Ninguno de los escenarios posibles señalados se impone como modelo hegemónico.

El análisis de Yépez nos muestra que no existe un determinismo entre la tecnología y las relaciones de trabajo. Por ejemplo, la informática no lleva necesariamente a la descalificación o, al contrario, a una mayor implicación de las capacidades. La redefinición de las relaciones de trabajo depende de una interferencia entre los condicionamientos técnicos y el conjunto de las relaciones sociales.

9. LOS SINDICATOS FRENTE A LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DEL TRABAJO

¿Cuáles son las respuestas del sindicalismo frente a crisis del trabajo y la redefinición de las relaciones laborales?

Yépez examina en primer lugar las estrategias referidas a la defensa del empleo. Recogiendo el análisis de Freyssinet, señala cuatro tipo de tipos de estrategias:

-
15. En otro libro Alain Lipietz trata de diseñar una alternativa al productivismo liberal. Esta alternativa supone un nuevo pacto salarial basado en la implicación negociada de los trabajadores a cambio de un control sobre la aplicación de las nuevas tecnologías, una garantía dinámica del empleo, y un incremento del tiempo libre. Este nuevo pacto social constituye lo que el autor llama el paso de Estado-Providencia a la "Comunidad-Providencia"; implica la promoción de un sector de "trabajadores de utilidad social", auto-generado, en relación contractual con los usuarios asociado a una lógica de desarrollo local mediante acuerdos entre instituciones sociales. El modelo propuesto sería un paso en adelante hacia una especie de "reconciliación conflictual" entre las iniciativas particulares y la solidaridad social. No pretende suprimir las relaciones mercantiles pero constituye un avance para progresos futuros (Lipietz, *Choisir l'audace. Une alternative pour el XXI siècle*, Ed. La Découverte, Paris, 1989).

- Una primera estrategia admite la *lógica del mercado* respecto a la supresión de empleos requerida para mantener la competitividad de las empresas y de la economía; concentra las reivindicaciones sindicales en la indemnización de los trabajadores que pierden su empleo, y eventualmente en programas de asistencia social y de reconversión profesional.
- Una segunda estrategia apunta ante todo a la *defensa de los empleos amenazados*. Los sindicatos, excluidos de toda participación en la gestión del sistema, rechazan la responsabilidad de asumir el costo de la reestructuración. Esta orientación se expresa en importantes luchas movilizándolo la solidaridad obrera en determinadas ramas de actividad y la solidaridad de la población en determinadas regiones.
- Una tercera estrategia consiste en la *elaboración de proyectos alternativos* de desarrollo en respuesta a la amenaza de supresión de empleos. Estos proyectos incluyen propuestas de modernización y diversificación de actividades, apertura de nuevos mercados, etc.. Para ello, los sindicatos buscan recurrir al apoyo político y financiero de los poderes públicos, ya sea a nivel nacional, regional o local.
- Una cuarta estrategia responde a la “vía saturniana” mencionada anteriormente: es decir, una negociación de los problemas de empleo que forma parte de un *compromiso de cooperación entre los empleadores y los trabajadores*. Por ejemplo, los sindicatos aceptan la flexibilización salarial a cambio de la garantía de un empleo de por vida. Como lo demuestra el caso del acuerdo “Saturn” entre el sindicato y la General Motors, esta estrategia tiende a circunscribir la resolución de los problemas sólo en el ámbito de la empresa principal, dejando de lado a los trabajadores de las empresas sub-contratistas. En este caso queda patente el dilema entre la defensa del núcleo duro y los sectores exteriorizados de la fuerza laboral.

La actitud sindical ante las diferentes sistemas de producción flexible se enfrenta a otro dilema: ¿Cómo suprimir las rigideces sin sacrificar la protección social?. Las respuestas del movimiento sindical se concentran por lo general en reivindicar el derecho a la información en cuanto a la aplicación de las modalidades de flexibilización, la reducción del tiempo de trabajo y la participación de los trabajadores a las ganancias de productividad. En algunos países los problemas relativos a las políticas de flexibilización son abordadas a partir de las negociaciones colectivas y por la vía legislativa a nivel nacional;

pero generalmente los acuerdos en esta materia se realizan a nivel de las empresas.

Yépez apunta que, en los últimos años, la estrategia sindical relativa a la reducción del tiempo de trabajo ha sido trabada en gran medida. Dos razones parecen contribuir a ello: por un lado, la disminución de consenso entre la mayoría de los asalariados debido a la relativa pérdida de su poder adquisitivo; y por otro lado, la creciente descentralización de la negociación colectiva que acentúa los “egoísmos de empresa” y frena la adopción de una estrategia sindical global coherente.

10. CRISIS DE REPRESENTACION

Uno de los problemas fundamentales de la crisis del movimiento sindical es el de su *representación*. ¿Cómo hacer frente a la segmentación de los mercados de trabajo?, ¿cómo compatibilizar la defensa de los trabajadores estables, de los precarios y de los desocupados?. Es evidente que el “estallido” del colectivo del trabajo provocado por las políticas de exteriorización y flexibilización obliga a repensar los espacios de la acción sindical, concebida fundamentalmente en términos de niveles (de la empresa a la rama de actividad, de lo nacional a lo internacional). Como lo sugiere Pierre Rosanvallon, la acción sindical debe ser abordada en términos de dimensiones (problemas, estrategias y políticas)¹⁶.

La solidaridad sindical, es decir el pacto de no competencia entre los trabajadores para conseguir objetivos comunes, se encuentra en crisis. Partiendo de la experiencia italiana, Bruno Trentin¹⁷ señala tres razones de esta crisis: la primera, proviene del hecho que el número de los excluidos de este contrato se incrementa; la segunda está ligada a la crisis del Estado-Providencia, que implica una menor protección de los sectores desfavorecidos; la tercera consiste en la falta de atención del movimiento sindical en las nuevas demandas culturales hoy prioritarias: formación, comunicación, gestión del tiempo libre, calidad de vida, etc.

16. *La question syndicale*, Ed. Calmann Levy, paris, 1988.

17. “Un syndicalisme en crise, á la recherche d'une nouvele démocratie, vers une nouvelle culture”, *Changements social en France et en Europe*, Syros, Paris 1982.

¿En qué medida es posible que el movimiento sindical encuentre nuevas formas de solidaridad?

Yépez nos señala brevemente algunas pistas. Una de ellas consiste en atender la *diversidad de situaciones*, reconociendo la necesidad de desarrollar distintos tipos de acción sindical. No existe una condición salarial promedio. La unificación de la estrategia no puede provenir de demandas homogéneas, sino de un proyecto integrador, a la vez económico y socio-cultural, una estrategia compleja que involucre los diferentes segmentos del mercado laboral. Como dice Edmond Maire, dirigente de la CFDT francesa, “el sindicalismo debe aprender a administrar el tandem unificación-diversificación”¹⁸.

Dado la imposibilidad de construir una estrategia sindical unificadora en torno a la realización de reivindicaciones materiales particulares, el sindicalismo necesita establecer un nuevo “pacto social” entre las diferentes categorías sociales de trabajadores que se fundamente en la afirmación de los *derechos reconocidos como universales*: el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, el derecho al trabajo, a la formación e información, a la salud y la prevención, etc.. El restablecimiento de la solidaridad sindical implica una relación estrecha entre la defensa de los derechos universales y la aplicación de estos derechos en la vida cotidiana.

Lo anterior cuestiona radicalmente una aspiración muy arraigada del sindicalismo: la del monopolio de la representación de los trabajadores. El pluralismo de la representación social se impone al sindicalismo como una necesidad, una condición para reconstruir su relación con las personas que se sienten excluidas, y para restablecer nuevos lazos de solidaridad. El sindicalismo no puede funcionar sobre la base de un trabajo garantizado para unos y negado para otros. Requiere romper sus límites corporativos y asumir un tipo de representación de los derechos referidos al trabajo de todas las personas, más allá de su condición de asalariado, estable o precario, y más allá de su afiliación o no.

Yépez enumera algunas de las propuestas de la Conferencia Europea de los Sindicatos que intentan responder de manera concreta a los problemas señalados: reforzar el trabajo sindical en las pequeñas y medianas empresas; integrar los problemas específicos de la mujer y asegurar su participación en

18. *Nouvelles frontières pour l'avenir du syndicalisme*, Ed. Syros, Paris, 1987.

las actividades sindicales; promover la acción sindical común entre obreros y empleados; incorporar en las actividades sindicales a los trabajadores precarios, los de las empresas sub-contratistas, trabajadores a domicilio y a tiempo parcial; crear comités de desocupados y centros de acogida y formación para los jóvenes; multiplicar las instituciones de formación; coordinar con las asociaciones de consumidores y de usuarios, y otras organizaciones de solidaridad social; establecer servicios de consultoría jurídica, etc..

11. COMENTARIOS E INTERROGANTES FINALES

El “estado de la cuestión” elaborado por Yépez en Europa nos ofrece valiosas pistas de reflexión teórica y práctica. Lejos de desviarnos de la tarea de investigación de la realidad latino-americana nos estimula a profundizarla; nos permite entender mejor la lógica común que subyace en la aplicación del modelo liberal-productivista en las diferentes partes de la economía mundial. Por cierto, el trabajo comentado ahora no es sino uno de los ingredientes necesarios para desarrollar la investigación y reflexión propia desde la situación del país. A ello apunta precisamente la autora.

Uno de los aportes de este trabajo es mostrar que no es posible explicar los cambios que ocurren en el mundo del trabajo en términos de determinismo tecnológico. Las nuevas técnicas señalan condiciones y posibilidades, pero de por sí no definen las políticas y las situaciones de empleo; éstas deben ser interpretadas examinando cómo los medios técnicos son usados en función de objetivos y estrategias sociales que remiten a los actores, las correlaciones de fuerzas y los compromisos entre ellos.

El balance que acabamos de reseñar nos indica que la flexibilidad y precarización del empleo forman parte de un proceso de ruptura del pacto social logrado luego de la Primera y de la Segunda Guerra Mundial en el mundo capitalista desarrollado; ruptura que significa el regreso a una relación salarial de tipo competitivo y a la aplicación del modelo liberal-productivista. En este sentido, el esquema de análisis de Alain Lipietz me parece central¹⁹. Creo que la reflexión de Yépez ganaría si precisara las condiciones históricas que dieron lugar a este pacto social y su crisis a partir de mediados de los años

19. El esquema de interpretación de Alain Lipietz, proyectado hacia el tercer mundo, puede encontrarse en su libro: *Mirages et miracles. Problèmes de l'industrialization dans le tiers monde*, Ed. La Découverte, Paris 1985.

70. En especial hacen falta referencias más explícitas al significado del taylorismo y del fordismo, y al tipo de orientación “economicista” que prevaleció en el movimiento sindical. Creo que estas referencias nos hubieran permitido entender mejor los alcances de la crisis actual del sindicalismo²⁰.

No es posible deducir que la ruptura del pacto social y la apertura hacia políticas de desprotección del empleo y de cuestionamiento del Estado de Bienestar constituyen una fase de transición hacia un nuevo orden estable. El análisis de Yépez tiende a subrayar el entrapamiento del movimiento sindical ante la creciente dualización y segmentación de los mercados de trabajo. En medio del pesimismo de la realidad, señala sin embargo algunas experiencias importantes y salidas posibles. En mi opinión el análisis debe incidir más radicalmente en ellas. Quedan muchos interrogantes sobre la viabilidad de la negociación entre empresa, sindicatos y otras instituciones sociales referidos a políticas de reestructuración industrial y a los programas concertados de desarrollo. ¿Resulta ilusoria la idea sugerida por Lipietz, de un nuevo tipo de compromiso social que apunte a una “Comunidad-Providencia”? Por otra parte ¿qué perspectivas tiene la repartición del tiempo de trabajo y del empleo, tal como lo plantea André Gorz?, ¿La falta de consenso y de estrategia global de los sindicatos en esta perspectiva puede considerarse como inexorable?

20. En esta línea, me parece valioso el análisis concreto que ofrece Ugo Pipitone en su libro: *El capitalismo que cambia*, Ed, Era, México, 1986, en especial la segunda y tercera parte: “El trabajo en medio de la tormenta” y “¿Del Estado social hacia dónde?”.