

## **PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO: SU MERCANTILIZACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN**

*Leticia C Montilla R\**

### **Resumen**

El contrato de trabajo y la relación de trabajo adopta gran connotación, en virtud de la extensión del ámbito de aplicación de la Ley Laboral a relaciones que se desenvuelven, si bien no en un plano de relativo equilibrio, si en condiciones más ventajosas para el prestador de servicios, que aquellas ofrecidas por la legislación laboral, y con las nuevas tendencias doctrinarias y jurisprudenciales, el contrato de trabajo se extiende sólo a verdaderas y típicas relaciones de trabajo. No obstante, las nuevas formas de trabajo surgidas con ocasión de la globalización y el desarrollo tecnológico, han hecho que la doctrina en general, y en Latinoamérica, se plantee nuevos cuestionamientos en relación al elemento subordinación, como definitorio del contrato de trabajo. Se hizo una investigación descriptiva, que permitió obtener nuevos conocimientos, ampliando las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales existentes, a través del análisis documental

**Palabras clave:** Contrato de trabajo; Relación de trabajo; Subordinación.

## **THE CONTRACT OF WORK AND THE RELATION OF WORK: JURIPRUDENTIAL TRENDS SUMMARIZE**

### **Abstract**

The contract of work and the relation of work adopts great connotation, by virtue of the extension of the area of application of the Labour Law to relations that are unrolled, though not in a plane of relative balance, if in you determine more Profitable for the lender of services, that those offered by the labour legislation, and with the new doctrinaire and jurisprudential trends, the contract of work spreads only to real and typical relations of work. Nevertheless, the new forms of work arisen on the occasion of the globalization and the technological development, they have done that Doctrine in general, and in Latin America, appears new questions in relation to the element subordination, sinceas definitorio of the contract of work. There was done a descriptive investigation, which allowed to obtain new knowledge, extending the doctrinaire and jurisprudential existing positions, across the documentary analysis.

**Key words:** Contract of work; Relation of work; Subordination.

---

Recibido: 20-2-09

Aceptado: 22-4-09

\* Abogada. Magister en Derecho del Trabajo UC. Especialista en Derecho Laboral USM. Docente de Postgrado en la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA). Docente de Postgrado UC. Doctorante en Ciencias Sociales UC. [leticia.montilla@gmail.com](mailto:leticia.montilla@gmail.com)

## **Sumario**

### **Introducción**

### **Generalidades**

**El contrato de trabajo y sus transformaciones: individualismo y mercantilismo**

**Flexibilización laboral y radicalización del proceso de individualización**

**Individualización laboral y precariedad**

**Individualización Laboral Europea.**

**Individualización del contrato de trabajo en Latinoamérica y el Caribe.  
Informe de la Confederación Médica Latinoamericana y del Caribe  
(CONFEMEL)**

**Reflexiones finales**

**Bibliografía**

## Introducción

La multiplicidad de cambios que tanto la avanzada tecnológica como la mundialización han traído consigo, parecieran apuntar hacia la reedición de prácticas empleadoras propias del siglo XIX.

Esas viejas prácticas reeditadas y actualizadas, adoptan formas de contratación laboral al margen de lo establecido en la legislación del trabajo vigente. No obstante, es menester hacer especial y marcado énfasis, en lo que establece el principio de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, para decantar el verdadero contenido de formas contractuales que en principio, parecieran no ser de naturaleza laboral. Precisamente este principio, representa la antítesis de las tendencias que propugnan la desregulación total del mundo regido por el derecho del trabajo.

A nivel mundial, los derechos laborales constituyen el epicentro de la discusión económica, política y social. De ahí la importancia de explorar la regulación de esos derechos en atención a las múltiples facetas y épocas de la organización del trabajo, pasando por el estado de pleno empleo o del Bienestar Social, hasta desembocar en el neoliberalismo.

Un somero recorrido por estos estadios, refleja en el modelo de Bienestar Social, que el Estado asume la regulación de los costos laborales, garantizando a los trabajadores una mejor calidad de vida y su reconocimiento como clase social, así como la reproducción del capital. El Estado ejerce un rol protagónico al ordenar las relaciones sociales y del mercado. Desde el punto de vista del neoliberalismo, se sustituyen las propuestas del Bienestar Social por nuevos patrones que agudizan los derechos de la clase trabajadora, generando la ruptura de las formas tradicionales de protección social.

En atención a ello, se aprecian unos derechos laborales en el centro de la estructura social, existiendo una tendencia hacia una variación no favorable en la regulación de los beneficios de la fuerza laboral, imponiéndose la flexibilización, la mercantilización y la individualización de las relaciones laborales; lo cual hace emerger sociedades en crisis, donde impera la integración del individuo a derechos que tienen como eje fundamental la actividad económica, internalizando en el trabajador lo fundamental que es su esfuerzo individual.

No es juego el cuestionamiento que en la actualidad sufre el contrato de trabajo, lo cual deviene en un cuestionamiento del valor trabajo como eje central de las sociedades contemporáneas.

El modelo de contrato laboral que caracterizaba al entorno laboral por la estabilidad y por la normalidad productiva, así como por el esfuerzo colectivo, en estas últimas décadas se ha venido transformando, de manera notable. Tan marcado es ese cambio, que el contrato de trabajo del que se habla en estos momentos, pasa por un fuerte proceso de fragmentación, de mercantilización, de individualización y de desafiliación o de pérdida de sus referencias y soportes institucionales.

En consonancia con estos argumentos, en el presente ensayo, se hace un esbozo sobre la problemática actual del contrato de trabajo con preponderancia hacia su individualización y mercantilización.

En tal sentido, se expone una mirada global y un tanto histórica sobre la relación contractual laboral, para luego focalizar el tema a través de tres aspectos fundamentales, a saber: El contrato de trabajo y sus transformaciones, la flexibilización laboral y la radicalización del proceso de individualización. Y, la Individualización y Precariedad, con especial énfasis en la individualización laboral de la Unión Europea, para a posteriori tratar sobre la Individualización del contrato de trabajo en Latinoamérica y el Caribe, a través de un Informe especial de la Confederación Médica Latinoamericana y del Caribe (CONFEMEL)

El objetivo central del ensayo, consiste en visualizar el panorama y la problemática actual del contrato de trabajo en dos vertientes: la individualización y la mercantilización, y los retos que tal dificultad acarrea para el derecho del trabajo. Metodológicamente se hace uso del análisis documental y bibliográfico empleando la deducción para devenir algunas reflexiones finales.

## **Generalidades**

El contrato de trabajo, coexiste con diversas modalidades negociales que implican, de igual modo, la prestación personal de servicios al margen del Derecho del Trabajo. Obviamente, el hecho de que estas modalidades de prestación personal de servicios no laborales, según algún sector de la doctrina, se encuentren reguladas por instrumentos normativos ajenos a la legislación del trabajo, explica las severas dificultades de armonización que se suelen suscitar en la práctica al momento de calificar su naturaleza jurídica.

La evolución de los sistemas productivos y el desarrollo de avanzadas tecnologías, han generado la proliferación de nuevas formas de contratación

que no cumplen los requisitos de las relaciones de trabajo típicas, lo que pone en duda la vigencia de los elementos tradicionales del contrato de trabajo como criterio definitorio, para la aplicación de la normativa laboral a una situación en donde se prestan servicios en forma independiente, pero, en beneficio de otra persona.

La denominada era post industrial, la economía globalizada y competitiva, ha favorecido notablemente, el desarrollo de nuevas formas de contratación laboral catalogadas como atípicas, aunado al hecho de que la sociedad busque alternativas diferentes ante el problema de la crisis económica.

Los países desarrollados de la Unión Europea han presenciado el surgimiento de trabajadores independientes pero informales, al extremo de establecer comparación con el escenario suscitado en la comunidad subdesarrollada de Latinoamérica; por ello, el Derecho Comparado se esfuerza por asumir una tendencia hacia la contención de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.

La opción expansiva del Derecho Laboral a toda forma de trabajo humano, imposibilitaría la demarcación de las fronteras de este Derecho, por lo que se precisa, definir el contrato y la relación de trabajo, vía ajenidad, subordinación, dependencia económica, para determinar la prestación como laboral y no civil o mercantil. (Ermida Uriarte, 2001)

El trabajo en régimen de subcontratación, las relaciones de trabajo disfrazadas o encubiertas, el trabajo independiente, la mercantilización de las relaciones laborales, y la individualización del contrato de trabajo, constituyen entre otras, las discusiones actuales sobre el estado de los sistemas de protección y las nuevas formas de prestación de servicio, en la realidad laboral venezolana, así como en muchos otros países del globo terráqueo.

### **El contrato de trabajo y sus transformaciones: individualismo y mercantilismo**

El surgimiento de las novísimas formas de contratación laboral, ha generado una ola de transformaciones a la concepción clásica y legal del contrato de trabajo, esto es, aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

La génesis de esas transformaciones, apunta hacia el afianzamiento de la competitividad y productividad empresarial, donde lo importante

es el enriquecimiento, aún a costa de la persona contratada para ejercer determinadas labores. En tal sentido, las empresas al desincorporar a grandes masas de trabajadores por considerar que no son competitivos ni productivos, conllevan a un volver atrás, a los días en que los salarios eran casi de esclavos, fuera de los derechos, haciendo que las personas se empleen cada vez más en forma individual.

Las nuevas formas de organización del trabajo hacen que el trabajador pierda sus derechos, incluso los sociales, en virtud de la imposición de cambios en las relaciones laborales, tales como, la eliminación de la seguridad social, la contratación colectiva, el derecho a la sindicalización, en suma se pierde el contrato social establecido en el Estado del Bienestar.

La concepción neoliberal en cuanto a las relaciones laborales introduce cambios en la forma de producción, requiriéndose una flexibilidad del trabajo, de las tareas y de los beneficios adquiridos por la clase trabajadora; conformando un trabajador aislado, individualizado, precarizado, no sindicalizado, con contrato de empleo temporal o parcial, y con escasas provisiones de seguridad social. La penetración del capital en la regulación del mercado de trabajo y la desintegración social de la clase trabajadora, impone la desestatización de la sociedad, debilitando las organizaciones sindicales, implantando una austeridad en los salarios gracias a la flexibilización, la movilidad y la fragmentación de la clase trabajadora, neutralizando aun más la lucha de clase.

Con sobrada razón se puede indicar que el capitalista siempre ha trasladado los costos de atención y recuperación de la fuerza laboral a otros sujetos sociales, tales como al Estado y al propio trabajador; siendo que su interés es preservar la máxima productividad de la fuerza de trabajo, con las nuevas formas de contratación los dueños de la producción están muy lejos de preocuparse por el bienestar social de sus trabajadores, lo que hace emerger una nueva relación laboral con mínimos costos.

Las transformaciones del contrato de trabajo con el desmoronamiento del estado bienestar, y la instauración de políticas laborales neoliberales y capitalistas, ha hecho por ejemplo, que los contratos colectivos que estipulaban la seguridad social fueran sustituidos por contratos individuales y mercantiles, desapareciendo los beneficios conquistados por las organizaciones sindicales, a saber el derecho a la salud, educación, prestaciones sociales, salarios justos, estabilidad laboral, entre otros.

Al respecto, Dombois y Pries (2000:205) afirman, que:

“...el modelo de relaciones personalizadas y directa entre el patrón y los trabajadores, no logran acomodarse del todo a las formas de representación colectiva de intereses que articulan las demandas de los trabajadores y buscan negociarlas como derechos”.

En definitiva, la individualización y la mercantilización del contrato de trabajo conducen al subempleo, a salarios bajos, a la desprotección social, a la exclusión del mercado, a la precarización de la fuerza laboral, así como a la nueva concepción de lo social basada en la privatización.

La flexibilización exigida por los cambios y las innovaciones tecnológicas, aunadas a la competitividad en un mundo globalizado, se ampara en el argumento de la presión de la competencia internacional, en momentos en que el mercado de trabajo se vuelve cada vez más inestable. A tal respecto Castel (1998), sugiere la concepción de desestabilización de los estables; esto es, el caso de trabajadores que ocupaban una posición profesional sólida y que fueron expulsados de los circuitos productivos, y olvidados de la modernización del aparato productivo; dando paso a nuevas formas de contratación laboral más flexibles, menos sólidas, más mercantilizadas e individualizadas, en fin, menos estables.

A partir de lo anterior, señala Castel (1998) que:

“...lo que corre el riesgo de ser cuestionado totalmente es la estructura misma de la relación salarial. Su consolidación, implicó la reducción progresiva del carácter personalizado e individualizado del contrato de trabajo y su inserción en las regulaciones colectivas (convenciones colectivas, derecho laboral, protecciones generales). El poder de una persona para imponer a otra su propia personalidad, fue reemplazado por la inscripción en un derecho del trabajo. Este supone la definición objetiva de una situación que se sustrae al juego de las voluntades individuales y que abandona la dimensión puramente individual del contrato de trabajo.” (Castel, 1998: 151)

En la era de avanzada, se asiste a la multiplicación de los tipos de contrato. La diversidad y discontinuidad de las formas de empleo están reemplazando el paradigma del empleo homogéneo y estable, acrecentándose

las diversas formas de trabajo precario. En cifras absolutas, el asalariado típico (contratos que hacen de la estabilidad del empleo la regla, suponen una seguridad relativa y están de acuerdo con derechos sociales importantes y con una cobertura social consecuente) es masivamente mayoritario, pero los empleos no tradicionales representan ahora la mayoría de las contrataciones de los asalariados. Las grandes empresas multiplican un universo de subcontratistas, de pequeñas sociedades de servicios y de nuevas formas del trabajo independiente; solidificándose la mercantilización y la individualización de la relación laboral.

En este orden de ideas, la individualización tiende hacia la revalorización del trabajo autónomo o independiente, criticando a un derecho laboral que se califica de uniformador de las relaciones laborales, basado en la idea de equilibrar la debilidad de los trabajadores con normas compensadoras y protectoras, y limitativo de la autonomía individual. Siendo que la individualización pretende valorar la singularidad, lo específico.

Otrora, podía afirmarse la existencia de un derecho mercantil que tiende a separar, a diversificar; mientras que el laboral, a unir (siendo éste su cometido último). Más sin embargo, en los últimos años, con las transformaciones sufridas en las modernísimas formas de organización de las relaciones laborales, se aprecia una convergencia: tanto del derecho mercantil como del derecho laboral, es decir, se encuentran sintonizados. Ejemplo de ello se aprecia en el fenómeno de los grupos de empresas, la recuperación de la figura del arrendamiento de servicios, la subcontratación, la franquicia, el teletrabajo, entre otros, son fenómenos que responden desde diversas vertientes y funcionalidades, a una misma realidad: encubrir relaciones laborales, disfrazando contratos de trabajo, a través de su mercantilización e individualización, en el afán desenfrenado de reducir costos y obtener mayores ganancias.

Las nuevas formas de organización del trabajo, que transforman la laboralidad, hacen que los trabajadores en nómina sean muy pocos, y que las grandes plantillas las conformen trabajadores externos que prestan sus servicios bajo títulos jurídicos muy diferentes. Para estas situaciones, no siempre se encuentran respuestas adecuadas en las normas legales ni en las colectivas; por ello con sobrada razón se puede decir que, el contrato individual, laboral o no, emerge con prodigiosa fuerza y afianzamiento.

A tal efecto, el contrato de trabajo es vendido bajo la falsa creencia que al amparo de la legislación mercantil o civil, resulta más eficiente, por cuanto la

persona contratada se obliga a un resultado y asume los riesgos de su empresa. Pero en realidad, esta tendencia mercantilista, conduce a la desregulación, a la huida del derecho laboral, y, quizá como señalan muchos autores con sobrada razón, al discreto retorno del arrendamiento de servicios. No obstante, hay quienes sostienen que la individualización, la mercantilización, la huida de la laboralidad, no necesariamente conduce a minimizar o desaplicar el derecho del trabajo; y en contraposición, los más apocalípticos, hablan del desmantelamiento y desaparición de este derecho.

En tal sentido, Biagi, sostiene que el proceso de individualización de las relaciones de trabajo:

“...de ninguna manera implica la muerte del derecho laboral o la pérdida de su autonomía: significa el redescubrimiento de una genuina perspectiva contractual, en ambas dimensiones -colectiva e individual”. (Biagi, 2004: 203)

De otra parte, están quienes plantean la necesidad de extender las fronteras del derecho del trabajo, o bien, de aplicar ciertas técnicas de protección a las nuevas relaciones de trabajo. Por ello Biagi, cuando señala la tendencia al trabajo autónomo, afirma que los trabajadores parasubordinados (Italia), están cubiertos por beneficios de seguridad social muy similares a los de los trabajadores subordinados. En igualdad de criterio, Deakin y Morris (2004), se refieren a los trabajadores cuasi-dependientes, señalando que son empleados sin ser necesariamente subordinados, por lo cual son tratados de manera equivalente a los trabajadores subordinados, pero sólo a ciertos efectos.

En definitiva, los argumentos antes expuesto, vinculados con el derecho procesal laboral, y la praxis jurídica, indican una inclinación acelerada a la individualización de las relaciones de trabajo, con una profusa mercantilización de los contratos de trabajo.

### **Flexibilización laboral y radicalización del proceso de individualización**

Este punto refiere un profundo debate de las Ciencias Sociales sobre los procesos de reconfiguración de las sociedades acaecidos en las últimas décadas.

Esos cambios de las sociedades con el transcurrir del tiempo y las cada día más crecientes formas de organizar la producción, en una forma distinta, que genera actividades laborales atípicas, traen consigo la descentralización, la apertura, la elasticidad, la agilidad, y por ende la flexibilidad.

A su vez, algunos autores señalan que, estos cambios han conducido a una erosión de la relación laboral catalogada como normal, que se expresa al menos de tres formas: a.- Una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente; b.- La pérdida de estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, diversificadas y desestabilizadas; y, c.- Un marcado debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo, porque las condiciones del trabajo tienen cada vez más un carácter excepcional respecto a esas normas.

Así pues, la individualización del trabajo es percibido por la mayoría de los trabajadores, como un asunto que depende fundamentalmente de la capacidad, habilidad y voluntad de cada persona. Coherente con la incertidumbre, volatilidad, discontinuidad y transitoriedad en las trayectorias laborales y las nuevas formas de gestión, así como con los mayores niveles de individualización y reflexividad de los sujetos, cada quien, debe individualmente responder por sus responsabilidades laborales y velar por sus intereses.

Esta individualización de las relaciones laborales, constituye una tendencia internacional, un verdadero régimen laboral derivado de la flexibilidad organizacional y salarial, en virtud del cual, determinadas personas que trabajan en una empresa dejan de ser tratadas como miembros de un colectivo laboral o profesional y pasan a recibir la consideración de proveedoras particulares, que tienen prestaciones particulares, y están sometidos a condiciones particulares. En este contexto, la negociación colectiva cede lugar a la individualizada y la relación salarial a la meramente comercial o mercantil; donde cada trabajador es visto como un ente autónomo, lo que fomenta la individualización y mercantilización de los contratos de trabajo.

Es posible señalar que a pesar del debilitamiento de la relación laboral normal y el incremento de los procesos de individualización, el trabajo sigue siendo un elemento articulador de la vida cotidiana, el principal medio de sustento económico, y uno de los soportes más importantes que provee a hombres y mujeres de un sentido de dignidad, integridad, reconocimiento social, autovaloración y que permite el desarrollo y la autonomía personal.

## **Individualización laboral y precariedad**

En la actualidad, se vislumbran marcados riesgos de mercantilización de las relaciones laborales, con un profundo debilitamiento del derecho laboral; riesgos que se sustentan sobre la tesis que supone la culpabilización del derecho del trabajo, de un sistema de derechos y garantías frente a las evoluciones de las nuevas formas de trabajo. Los cambios en materia sociolaboral, van de la mano de un proceso de extensión y consolidación de las nuevas formas de producción, que generan subcontratación, tercerización, mercantilización, precariedad, en fin, formas atípicas de laborar.

Ante estas realidades, el movimiento sindical tiene que repensar nuevas estrategias sindicales muy vinculadas a la avanzada tecnológica y a los trabajadores, para que sean útiles, para que se ajusten a la realidad laboral y productiva de cientos de miles de trabajadores, y para que no sean acogidas como meras fórmulas organizativas clásicas y poco útiles.

Las nuevas formas de organizar el trabajo, y el surgimiento de trabajos atípicos, o ubicados en las zonas grises o de frontera, que tienen como último eslabón de la cadena al trabajador autónomo económicamente dependiente, supone un proceso de deslaborización, individualización y precarización de colectivos cada vez más crecientes de trabajadores; generándose dos grandes colectivos: trabajadores con derechos y trabajadores precarios (o sin derechos).

Por tanto, la precariedad laboral no sólo afecta a quienes tienen un contrato temporal, sino también a quienes tienen un contrato de carácter estable, aunque, sin duda, más a los primeros. Precariedad que no es sino la falta de derechos consustanciales al contrato de trabajo, y que se erige en factor determinante en la individualización de las relaciones laborales y que está influyendo negativamente en la negociación colectiva y en su grado de cobertura; en las condiciones de trabajo; en el conflicto propiamente dicho y en el derecho de huelga, por mencionar sólo algunos aspectos.

En tal sentido, se promociona a pasos agigantados la individualización de las relaciones laborales, que incorpora amplias zonas de riesgo, que van desde el debilitamiento de la negociación colectiva, hasta la exclusión de la acción sindical de amplias zonas de trabajadores, precisamente los más precarizados, los que más requieren de la acción y tutelaje del propio sindicato.

Ante el inminente crecimiento de la denominada sociedad global o globalizada, los trabajadores colectivizados en sindicatos, deben propender

a redimensionar el poder contractual a través de la consolidación de un movimiento sindical en consonancia con esa sociedad, es decir, “un movimiento sindical global”; lo cual involucra el establecimiento de nuevos espacios de actuación e intervención sindical, así como el establecimiento de estrategias sindicales comunes entre las distintas organizaciones sindicales presentes en esta nueva configuración de la realidad empresarial.

### **Individualización Laboral Europea.**

Especial mención, merece el denominado Libro Verde (Bruselas, 2001) de la Comisión de las Comunidades Europeas, de cuyo contenido se desprende la necesidad de modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI; pero una modernización que refiere un derecho laboral delimitado por la relación contractual configurada a nivel individual; pues en realidad lo que se pretende es fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. No se concibe, según se contempla en la citada propuesta de la Comisión Europea, el derecho laboral en su dimensión colectiva sin que, desde luego, se atiende a la acción sindical y al conflicto social como elementos consustanciales de las relaciones laborales y de la regulación jurídica de la misma. En fin, según la concepción europea se atiende a un derecho laboral individualista de los trabajadores, aisladamente considerados en su relación contractual con el empresario.

Sin embargo, en los postulados del Libro Verde de la Unión Europea, sugieren una única figura de la dimensión colectiva del derecho laboral, a saber: la negociación colectiva. La negociación colectiva se presenta tan sólo en su rol de mediación reguladora entre el mercado de trabajo y la situación nacional del empleo, como vehículo, de lo que para los europeos se denomina flexiseguridad, definida, no obstante, en el plano de las relaciones contractuales individuales.

Como se puede apreciar, se introduce en el mundo laboral, un nuevo concepto: flexiseguridad, y que incorpora más riesgos sustentados en los fuertes desequilibrios que entre flexibilidad y seguridad laboral se contempla. Este nuevo modelo propuesto a través del denominado Libro Verde (2001), consiste en debilitar la protección que se brinda en el interior de la relación laboral, y muy en especial las tutelas frente al despido o la contratación temporal a cambio de una adecuada protección frente al desempleo.

De tal suerte, que la connotación de flexiseguridad, que implica flexibilidad y seguridad, alude de un lado a la flexibilidad, que no es otra cosa que desregulación en la relación laboral, y dejando la seguridad, ya no incorporada a la relación de trabajo, sino que se alcance únicamente en el sistema de protección por desempleo.

### **Individualización del contrato de trabajo en Latinoamérica y el Caribe. Informe de la Confederación Médica Latinoamericana y del Caribe (CONFEMEL)**

Sostienen los doctrinarios (Oscar Hernández, Héctor Jaime, César Carballo), que la mercantilización de las relaciones laborales es ya casi total en el mundo industrializado, convirtiendo en realidades marginales la producción familiar, campesina y urbana. El decaimiento del movimiento sindical, especialmente desde la última década del siglo XX, ha incrementado la individualización de las relaciones laborales.

A este respecto, se aborda el Informe Especial elaborado por la Confederación Médica Latinoamericana y del Caribe (CONFEMEL), durante la IV Asamblea Anual ordinaria, que tuvo lugar entre el 11 y 13 de Diciembre de 2006, en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, en materia de individualización y mercantilización del contrato laboral. En este informe se destaca un progresivo deterioro que data de aproximadamente 15 años, con ocasión de la implementación del modelo neoliberal y de las políticas de ajustes en el sector salud.

Se señala en el citado informe que los cambios ocurridos en el sector salud no tuvieron como finalidad, en la mayoría de los casos, optimizar la asignación de recursos ni la calidad de las prestaciones; sino que más bien, la reforma del sistema de salud en Latinoamérica se produce en un contexto de modificación de modelos económicos, políticos y laborales. Esas reformas estuvieron regidas por políticas destinadas a la reducción del gasto, la regulación entre oferta, demanda y necesidad de servicios médicos, la mercantilización del sector salud, y la tercerización de servicios.

Estas modificaciones de las relaciones laborales resquebrajan las condiciones de trabajo, con consecuencias negativas que afectan tanto la cantidad como la calidad de las prestaciones, y por ende, la salud de la población. En el sistema de salud no puede ser considerada como una ecuación que resulta de una simple reducción de costos. Por el contrario, cualquier

cambio en el modelo de atención sanitaria debe, prioritariamente, implementar regímenes laborales que no afecten a los trabajadores.

Sin embargo, de conformidad con lo establecido en el informe, se puede indicar que en Latinoamérica se generaron nuevas condiciones laborales, implementando en algunos países, legislaciones que se han orientado fundamentalmente hacia la flexibilización laboral. La pérdida de la estabilidad laboral en el sector salud adquiere un significado especial, porque significa la interrupción de la relación médico-paciente. Además, trae aparejada la desconcentración de los recursos y la desreglamentación del trabajo, teniendo como signo predominante la precarización del empleo: contratos de plazo determinado (disminución de la relación de dependencia), pérdida de la protección social e individualización de las relaciones laborales, tendiendo a emplear a los trabajadores por cuenta propia. Al extremo de que en muchos países de la región, se da además la contratación masiva de médicos extranjeros para sustituir recursos humanos propios.

El análisis del informe de la CONFEMEL (2006), permite precisar las siguientes consecuencias en el mundo del derecho del trabajo del sector salud:

- Transformación del régimen de trabajo por tiempo indeterminado (estabilidad laboral) hacia otro de plazos limitados y precarios (flexibilización).
- Nuevas estrategias de remuneración basadas en la flexibilidad, en las políticas remunerativas, cuyo objetivo vuelve a ser la reducción de costos a la vez que exigir el incremento de la productividad.
- Nuevas características del tipo de empleo: precarización, trabajo en negro, retraso en el pago, etc.
- Sindicalización: dentro del marco de la flexibilización laboral, en los ámbitos de la actividad pública, privada y de la seguridad social se intenta conculcar el derecho de ejercer la actividad gremial en plenitud. Inclusive, a raíz de nueva legislación, en algunos países, los sectores gremiales se ven limitados para ejercer su derecho de huelga.
- Se pretende obtener el consenso de los representantes gremiales en las negociaciones colectivas, a fin de legitimar condiciones laborales perjudiciales.

Ante tales consecuencias, una Comisión de Condiciones Laborales, integrada por representantes de Argentina y Uruguay, señala que el recurso

humano en salud no puede ser considerado como una variable de ajuste, por sus características especiales y distintivas. En consecuencia, el régimen laboral de los trabajadores de la salud no puede verse afectado por la flexibilización laboral.

Sostiene la citada Comisión que se debe impedir la desreglamentación que conduce a la precarización del trabajo médico: contratos de plazo determinado, pérdida de la protección social, individualización de las relaciones laborales, disminución de ingresos, pluriempleo, subempleo o desempleo. Por el contrario, se deben fijar claras posturas en cuanto a condiciones de trabajo médico: horarios, ambientes de trabajo, capacitación, remuneración, seguridad, etc.; a la par de defender el derecho gremial de los médicos, impidiendo la pérdida de las conquistas genuinas, como así también trabajando para evitar mayores pérdidas en el futuro.

Por último, la CONFEMEL recomienda continuar con manifestaciones concretas de repudio a la flexibilización laboral, a la individualización de los contratos laborales, a la mercantilización de las actividades de salud, a la visión economicista de la salud, a la contratación indiscriminada de médicos extranjeros y a los intentos por conculcar derechos médicos fundamentales. Y, sugiere apoyar y promover las contrataciones colectivas de trabajo, la formación de conciencia gremial y el estudio integral de las formas de retiro médico y seguridad social.

## **Reflexiones finales**

El cambio de la política social pública por una política privatizadora se orienta hacia la mercantilización de los servicios, profundizándose la inequidad y la exclusión de grandes sectores de la sociedad de beneficios sociales. En pocas palabras, el viraje de la política social hacia lo privado profundiza la precarización de las condiciones de vida y de trabajo de gran parte de la sociedad, dejando atrás los derechos universales como, el derecho al trabajo a la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades, la seguridad social, entre otros.

La fuerte expansión de la individualización y de la mercantilización del contrato de trabajo, hace que la fuerza laboral sea considerada como un objeto desechable; es decir, puede ser contratada y despedida de acuerdo a los requerimientos del mercado, situación que ha perfilado un nuevo tipo de trabajador caracterizado por ser un sujeto aislado, desagregado, desarticulado

de los derechos sociales y proclive a una mayor explotación al exigírsele una alta productividad en un menor tiempo.

La analizada mercantilización de la relación laboral, y el incremento de las formas de contratar trabajadores de manera individual, deterioran los derechos laborales y el bienestar social de los trabajadores, por lo que se hace justo y necesario, darle paso a un modelo que propenda a la efectividad social, sustentado en un marco regulatorio amplio, que reconozca la laboralidad de lo pretendido como excluido de la esfera del derecho del trabajo, donde se vincule el desarrollo económico y el social, generando justicia y bienestar colectivo.

Un aspecto insoslayable para desvirtuar la creciente tendencia hacia la individualización de la contratación laboral, es entronizar el papel que el sindicato y la negociación colectiva juegan en el bienestar de la clase trabajadora; siendo indispensable su rescate por estar inmersos en los derechos humanos básicos. A la par, debe exigirse un rol fundamental del Estado, no sólo como regulador a través del manto normativo, sino como ente garante de que todo ser humano independientemente de su condición social y necesidades, está por encima de intereses individuales y modelos.

No debe olvidarse que las nuevas formas particulares de contratación que se presentan como novedades, se asemejan más a las antiguas formas de contratación. Lo que trasluce un retroceso en relación a conquistas sociales, ubicando a los trabajadores en un escalón más bajo de la reivindicación social. Remiten a formas de trabajo más precarias, mercantilizadas e individualizadas, más inestables y menos protegidas, y por lo tanto, a menor calidad de vida. La individualización del contrato de trabajo, representa el derrumbe de los cientos de años de luchas y conquistas de los trabajadores, generando relaciones laborales más proclives a la injusticia e inequidad social.

### **Bibliografía**

Biagi, Marco, citado por Añez, Carmen (2004). *El Estado del Bienestar Social y el Neoliberalismo ante los derechos laborales*. En Revista de Ciencias Sociales. Volumen 10. N° 1. Maracaibo. Venezuela.

Castel, Robert (1998). *La lógica de la exclusión, en "Todos Entren. Propuesta para sociedades incluyentes"*. Eduardo Bustelo y Alberto Minujin. Editores. UNICEF–Editorial Santulona. Bogotá, Colombia.