FLEXIBILIDAD Y DESREGULACIÓN: RASGOS Y TENDENCIAS

Antonio Romero Milano

RESUMEN

En este ensayo se abordan dos temas de singular importancia en el marco de una economía globalizada. Los mismos tienen que ver con el mundo del trabajo. Se trata de los casos de la flexibilidad y de la desregulación laboral. Estos conceptos traducen realidades diferentes tanto en Europa como en la región Latinoamericana. La adopción de prácticas flexibilizadoras y desreguladoras en el ámbito del trabajo, están marcando una tendencia que, aparentemente facilita la reedición de situaciones que mantuvieron en minusvalía a los trabajadores frente a sus patronos. Flexibilizar y desregular son retos para todos los actores que conforman las relaciones laborales.

Palabras claves: flexibilidad, desregulación, globalización.

1. El mundo del presente

Generalizada está la idea de un cambio mundial que no admite retroceso alguno. Un nuevo tiempo en el planeta se inaugura, no por razones estrictamente del calendario, sino por un conjunto de factores, en todos los órdenes, que muestran una realidad económica, política y cultural en otra dimensión histórica. Lo que la cadena televisiva CNN muestra con sus informaciones e imágenes, es una síntesis de todo cuanto acontece a cada instante en el globo terráqueo, y en donde asiste toda una policromía de modelos sociales de distintas formas. No es una presencia homogénea la que se observa. Es la actuación de diversas sociedades en donde algunas ejercen un rol dominante, mientras que otras lo hacen en condiciones de desigualdad; pero, en todo caso, se trata de una irremediable conjunción, de la cual ninguna fuerza humana puede abstraerse. Ello es lo que denota el fenómeno de la mundialización o de la tan publicitada globalización de la economía ¹.

Es un tiempo con otros signos, como también es el quiebre de muchos paradigmas. Es la idea del cambio constante que reclama nuevas formas de afrontarlo. El cambio es el protagonista fundamental de todo este proceso que involucra economía, cultura y valores. La manera tradicional de articularse los hombres, en aras de garantizar la sobrevivencia de la humanidad, ha sido seriamente fracturada. Es lo que algunos científicos sociales denominan como el fin de los relatos. Es una lógica que le da paso a diversas formas de interpretar el devenir histórico. Desarrollo, progreso, bienestar social, estabilidad en el empleo, protección legal; son algunos de los ingredientes discursivos que comenzaron a ser sujeto de reflexiones y de cuestionamientos. Ante las fuerzas y dinámicas que impone el cambio, una nueva lógica domina el escenario mundial, y esta no es otra que la productividad. A partir de esta premisa, de esta racionalidad técnica, ya se transitan otros caminos que exigen, inexorablemente, de un gran esfuerzo de adaptabilidad por parte de todas las naciones. En lo que al mundo del trabajo se refiere, las condicionantes son de toda una gran variedad. Innovaciones tecnológicas, alteraciones en el proceso productivo de las empresas, redimensión de los mercados, movilidad incesante de los capitales, achicamiento del Estado y cambio en los modelos de relaciones laborales, son algunos de los elementos que resaltan, dentro de este singular mapa geopolítico de la mundialidad. Para

el caso que nos ocupa, dos items ocupan un sitio de primera importancia para la reflexión: la flexibilidad y la desregulación. Veamos a continuación en qué consisten cada una de ellos.

Flexibilidad y desregulación: Rasgos y Tendencias

2. Flexibilizar y desregular: ¿la reedición del pasado?

El mundo industrial de mediados del siglo XIX presentó unas facetas nada aluciantes en materia de justicia social. Epidemias como el tifus, el cólera y el paludismo azotaron a una buena parte de los trabajadores ingleses de la época. Los centros urbanos en donde se asentaron las primeras fábricas carecían de los servicios sanitarios como para garantizar la salud pública. A lo interno de estas empresas, bajo el imperio de la máquina de vapor, la forma de laborar oscilaba entre 12 y 18 horas diarias. Niños de 12 años y mujeres eran usados sin ningún tipo de consideración humana. La idea del descanso o de la recreación constituían verdaderas utopías al igual que una remuneración justa por el trabajo prestado. La degradación humana y el alcoholismo se hicieron presentes (Hobsbawm, 1974). Fue un período de absoluta desprotección social y laboral. Es sólo con las acciones del movimiento obrero, y la posterior aparición de los sindicatos, cuando se logra un equilibrio entre los factores del proceso productivo, y se hacen objetivas determinadas reivindicaciones socioeconómicas. Reducción de la jornada laboral a ocho horas diarias, derecho a formar sindicatos, derecho a un salario mínimo, disfrute de vacaciones y días feriados, pago de prestaciones sociales y antigüedad, participación en el sistema de seguridad social, limitación del trabajo infantil, etc., productos todos estos tangibles que hicieron posible, a lo largo de este siglo que culmina, la articulación efectiva entre trabajadores, empleadores y Estado.

En esta breve exposición, se plasma todo un largo proceso histórico de marchas y contramarchas, de fuertes tensiones entre las partes, de modelos societarios que sucumbieron y de otros que resistieron y se acoplaron, bajo diferentes esquemas económicos y políticos. Al menos el mundo occidental pudo convivir en los últimos cien años dentro de esos parámetros, de tensión y conciliación, y en particular, en el marco de instituciones protectoras de los derechos ciudadanos, sean estos económicos, políticos, sociales o religiosos. De allí proviene, fundamentalmente, toda esa extensa lista de legislaciones laborales, sin las cuales el mundo del trabajo no hubiese podido desarrollarse. El derecho laboral, inspirado como doctrina filosófica de dar protección a los más débiles dentro del proceso productivo, cumplió la misión de demarcar nítidamente deberes y derechos, que los actores principales del proceso -trabajadores, patronos y Estado-debían interiorizar dentro del mismo, a fin de procurar los bienes y servicios que la sociedad requería para su sostenimiento.

No obstante, existe la opinión de que las funciones protectoras atribuibles a las legislaciones laborales, se excedieron en su alcance. Se dice que crearon una especie de cuerpo blindado, impenetrable, y poco susceptible a los cambios. Se habla en consecuencia, de una extrema rigidez de los marcos regulatorios en el mundo del trabajo, que se contraponen a la lógica económica que sustenta la actual globalización. Recomendación técnica dada como alternativa: la flexibilidad laboral; la cual tanto en su definición conceptual como en su expresión práctica, presenta un sinnúmero de interpretaciones y de ejecuciones. Al respecto Enrique de la Garza (1997) sostiene:

"... la flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos, dependiendo de las

concepciones que están detrás, pero sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo ².

A su vez puede añadirse otra versión en torno a la flexibilidad desde el campo de los valores y la cultura. Esta señala que la flexibilidad

"es la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias". (Informe de la OCDE de 1986, citado por Bronstein, 1990).

Se observa en consecuencia que la palabra flexibilidad traduce diversas acepciones y concepciones, que giran desde el aspecto técnico en el plano productivo ³, hasta llegar a los estamentos jurídicos o tocando aspectos del mundo de las subjetividades. Sobre esto último, el tema adquiere una especial significación. Probablemente los cambios que están motivando las irrupciones internas de las empresas y organizaciones, tengan una justificada razón técnica. En tales medidas, puede que el consenso sea considerable entre los factores principales de las relaciones laborales. El obstáculo mayor podría estar dándose en lo que concierne a la percepción cultural que se tiene de la pérdida, en cuanto a lo que se tuvo en el pasado, en tanto derechos y campos de autonomía para el accionar. Una nueva mentalidad frente a lo que supone la flexibilidad en el trabajo, tanto para trabajadores, patronos y Estado, no es un simple acto de renuncia o de desdoblaje, que por sí misma la teología neoliberal pueda decretar. Se requiere de una serie de pre-requisitos en el plano psicológico para que un individuo pueda ceder mansamente lo que por derecho le pertenece, o lo que por usufructo de los poderes que se le han conferido y decida por un momento, lanzar por la borda todo o casi todo lo que se ha poseído durante décadas.

Lo anterior no es de fácil resolución. Aunque se estima que este tipo de situaciones o inconvenientes que generan la flexibilidad podrían dirimirse en la mesa de negociaciones, entre los actores primarios de las relaciones laborales, en donde se haga uso de la sensatez y la racionalidad; lo cierto es que una nueva mentalidad frente a este hecho, remite a un serio choque generacional.

Los trabajadores que en las últimas décadas percibieron que sus proyectos de vida no eran tan miserables, no deben sentirse muy a gusto cuando se les pide que renuncien a buena parte de sus conquistas históricas ⁴. Por otro lado está la nueva generación, más calificada técnica e intelectualmente, marcada por una sociedad donde predomina el hedonismo y el individualismo, sin las preocupaciones políticas de sus antecesores, que tal vez, cualquier oferta de empleo logra satisfacer sus inmediatas aspiraciones. O como bien lo reseña la OIT (1999):

"... el hijo está mucho menos dispuesto a seguir los pasos de su padre o de su tío, o de su hermano en su oficio, o incluso en su fábrica... Los jóvenes han podido tener la impresión de que se les toma más en consideración como individuos, perdiendo con ello su espíritu de solidaridad salarial"

Este conflicto de actitudes frente a la flexibilización laboral, alimentada por supuesto por la emergencia de valores culturales, tiende a crear niveles inocultables de incertidumbre. Cuando la flexibilidad en el mercado laboral se ve acompañada de una fuerte tendencia hacia el desmontaje absoluto de cualquier elemento protector del trabajo, obviamente que para muchos

trabajadores esta nueva situación se convierte en un drama psicológico. Ya no se trata de una jornada flexible, pactada de mutuo acuerdo, o de un salario negociado por determinada circunstancia; sino de una condición laboral sin ningún tipo de asidero legal. La desregulación, en consecuencia, sin el ánimo de estigmatizarla o de responsabilizarla de todas las calamidades económicas y sociales de los trabajadores, pasa a ser una especie de reedición de las antiguas prácticas patronales del siglo XIX. Es como decir, "todo se vale cuando los empleos son pocos". Si el presente está orientado hacia una mayor competitividad del mercado, esgrimen quienes postulan la desregulación, y si la rigidez de los sistemas de leyes laborales perturba la libre actuación de los empresarios, entonces está justificada cualquier modificación que se realice sobre el particular.

La anterior expresión pueda que no sea atribuible a alguien en lo personal, pero resume una visión del presente, en cuanto a los fines que orientan la actuación de las fuerzas hegemónicas del mercado, las finanzas y el mundo de la política. De allí la insistencia en el plano de lo argumentativo: "La legislación del trabajo ha entrado en una fase de disfuncionabilidad económica" (Ermida, 1999). Todo este planteamiento conduce a la deducción, en la lógica del esquema neoliberal, que de no acelerarse un proceso de desregulación audaz, la competitividad en el mercado se vería seriamente afectada. La necesidad de reducir los costos de producción y todo cuanto suponen las contrataciones colectivas, con el objetivo de atraer la inversión privada, así como el mantener un discreto número de empleos, no será posible, de acuerdo a esta nueva racionalidad técnica, si se mantienen las mismas leyes y normas que prevalecieron hasta décadas recientes en todo lo que concierne al mundo del trabajo (Portella de Castro, 1998). Desregular, en consecuencia, se ha convertido en la estrategia política de quienes ven el alumbramiento de un nuevo tiempo, donde el mercado ha pasado a ser el credo dominante. Si este desmontaje de la legislación laboral tiene efectos negativos en términos económicos o sociales, o implica un retroceso que hace recordar la indefensión legal a la cual tuvieron sometidos los trabajadores de hace unas cuantas décadas atrás, esto pareciera no estar en la preocupación de los ideólogos de la desregulación. Los grandes problemas sociales y económicos del presente, el desempleo, exclusión, violencia, etc., no cuentan en la voracidad de quienes postulan el "libre mercado". El dilema por resolver, es cómo se articulan planteamientos como la flexibilidad y desregulación con la apretada agenda social y económica que aguarda un tratamiento especial en el futuro inmediato. Tratemos de detenernos en el próximo punto sobre las tendencias que se observan alrededor de este aspecto.

3. ¿Un mundo laboral flexible y sin control?

Las predicciones en torno al futuro del mundo del trabajo oscilan, desde la visión apocalíptica que menciona la existencia de empresas y organizaciones sin trabajadores, pasando por las idílicas realidades de individuos con una gran autonomía de sus tiempos de ocio y de grandes satisfacciones laborales. Pero en el marco de estos discursos, ¿cómo afrontar la lista de urgencias económicas y sociales de todos los asalariados, cuando el avance de las tendencias flexibilizadoras y desreguladoras parecieran no tener pausa? ¿En esta encrucijada histórica cuáles podrían ser las respuestas de sindicatos, empleadores y estados? Y en definitiva, ¿cómo conciliar las bondades de la flexibilidad laboral con los imperativos que reclaman nuevos marcos regulatorios? Sobre el particular, vamos a tratar de hacer algunas incursiones teóricas.

El proceso de la mundialización de la economía ha provocado indiscutibles reajustes en la conducta de los actores principales de las relaciones laborales. Con la arremetida neoliberal,

tanto en el mundo desarrollado como en América Latina, el centro de los ataques ha sido el Estado. Su repliegue en cuanto a su función histórica de benefactor social resulta inocultable. A éste se le ha exigido el abandono de su rol mediador en las relaciones laborales. Adicionalmente, y como premisa básica, se le ha obligado a abandonar su presencia en el proceso productivo en tanto propietario de empresas y de oferente de servicios de toda índole. Y, a la vez, se le ha conminado a que sea el agente promotor de la flexibilidad y el desmontaje de buena parte de los sistemas de leyes laborales que prevalecieron en las últimas décadas. En resumen, el mundo ha asistido a la reinención de la doctrina del *laissez faire* de la economía clásica, que postulaba la libertad de la actividad económica sin ningún tipo de intervención o injerencia del Estado. Para los efectos del mundo del trabajo, esto se traduce en un retiro de las autoridades públicas de todos los asuntos inherentes a las relaciones entre los trabajadores y empleadores. La receta no tiene segundas lecturas. En el mercado laboral, sólo el trabajador y el patrono deciden. Decisión ésta que alcanza al salario, las jornadas, el tipo de contratación, el cese de la relación laboral, las premiaciones, etc.; y, por supuesto, sin ningún tipo de mediación que sugiera la presencia de la voz sindical o cualquier reglamentación oficial. Desde esa perspectiva, flexibilizar y desregular adquiere una específica racionalidad. El dilema surge cuando se observa un cúmulo de demandas sociales y económicas para hacerlas compatibles con las propuestas de flexibilización y desregulación.

Un tema neurálgico a nivel mundial sobre lo anterior está representado en el desempleo. Los datos estadísticos abundan, pero la frialdad de los mismos, en algunos casos, no representan el otro rostro de lo que psicológicamente significa estar desempleado. Sobre esta materia Viviane Forrester (1997) señala que: "...lo más nefasto no es el desempleo en sí mismo sino el sufrimiento que engendra..." O como lo expresa Fernando Mires: (1996) "la pérdida de un puesto de trabajo aparece en las estadísticas como un número. En la mayoría de los casos, es un drama". Frente a esa realidad no resulta un capricho el preguntarse de qué sirve la flexibilidad laboral o qué beneficios traen consigo los intentos de desregulación. Si flexibilizar el mercado de trabajo estimula la creación de empleos, o si eliminar las "trabas" que se dicen tiene el derecho de trabajo, va a estimular el que miles de individuos obtengan un puesto, entonces bienvenidas sean estas propuestas técnicas. De lo contrario, tales salidas no son más que artificios de algunos empleadores, acostumbrados a la evasión de sus obligaciones legales para con sus trabajadores. Situación que tiende a complicarse cuando se tiene un Estado que ya ha iniciado una distancia en cuanto a sus funciones sociales.

Lo otro por reflexionar es en cuanto al tipo de empleo que se crea. Si la fórmula predominante se generaliza como lo es el *part-time work* o medio tiempo, habría que ver sus reales alcances. Nunca esta clase de empleo tendrá los mismos efectos en Europa que en los estados de la región Latinoamericana. El solo hecho de contar en los primeros con un eficiente sistema de seguridad social o con programas como el paro forzoso, situación que innegablemente no se identifica en la mayoría de los países de Latinoamérica, hace del medio tiempo una oferta de limitada cobertura. No hay que olvidar que el desempleo ha adquirido en el presente un rasgo estructural, motivo por el cual, propuestas como la media jornada actúan como salidas emergentes que no resuelven los problemas de fondo. También es cierto que ninguna sociedad o gobierno pueden desestimar estas opciones. No es sensato que la crítica ante tales ensayos inmovilice a quienes deben tomar decisiones políticas frente al desempleo. La flexibilidad tiene que asumirse como un camino racional, pero con la:

"... salvaguarda de algunos derechos de los trabajadores: una verdadera pensión de vejez, asistencia sanitaria, una política de prevención, contratación de la relación laboral. Si faltan estos elementos, y esto ocurre en la mayor parte de los casos, entonces el trabajo se hace precario..." (Trentin, 1996).

Darle el salvoconducto a la flexibilidad no es sencillo. Pero proceder en su adaptación, especialmente en América Latina, acompañándola de los elementos que Bruno Trentin enumera, es una tarea que dependerá, básicamente, de la correlación de fuerzas existentes entre los principales actores de las relaciones laborales. No hacerlo, es permitir que el trabajo precario mal remunerado y sin ningún tipo de protección social se convierta en la fórmula dominante del futuro próximo. Y obviamente facilitar la no existencia de un mínimo de marcos regulatorios. Todo esto es propicio para que proliferen, como en la práctica ocurre, toda una amplia variedad de contrataciones laborales fraudulentas, donde el acento no es el colectivo sino el individuo. Para decirlo en la observación que hace Oscar Ermida (1999) a las "sutilezas" que subyacen en el discurso postmoderno cuando éste se refiere a las relaciones laborales del futuro: "relaciones laborales individuales, sin sindicato, ni negociación colectiva, ni derecho de huelga, ni legislación laboral, ni justicia especializada". Este es el riesgo, que sin dramatismo alguno, puede ciertamente erosionar los nexos de sociabilidad y de solidaridad entre los asalariados, independientemente de sus rasgos y de sus calificaciones. La individualización del contrato de trabajo es una vía alterna para sacar de la negociación laboral al sindicato y al Estado. Por este sendero, resultan inimaginables las fórmulas de contrataciones atípicas a las cuales pueden someterse a individuos que viven la experiencia pronunciada del desempleo. También pueden resultar como muy "atractivas" las ofertas individualizadas como el siguiente ejemplo:

"Michael Limberg fabrica motores de aviones una semana y hornos microondas la siguiente, en Suecia. Saab Aircrat y la firma de Telecomunicaciones Telefon ABLM comparten a Limberg cuando lo necesiten. Y más importante aún, pueden prescindir de él cuando no lo necesiten, sin tener que darle una indemnización por despido o lidiar con los dolores de cabeza de un sindicato" (Coopert, 1998) ⁵.

Aunque estemos lejos en América Latina de casos como el anterior, en donde la polivalencia de la mano de obra permite contrataciones de ese tipo, lo importante de resaltar no es tanto la versatilidad de dos empresas en compartir a un individuo, sino en la prédica que se hace en torno al despido. Aquí estamos en presencia no de un atributo especial de la flexibilidad laboral por la cual habría que abogar, sino de una contratación que encubre una subordinación de trabajo en un mundo donde la desregulación ha ido adquiriendo muchos adeptos. Hacia ese estado sin ley apuntan las exigencias de la competitividad. Para los ideólogos de la desregulación, el objetivo inmediato es qué el despido se materialice al menor costo económico posible; y si no existen fuerzas sociales o instrumentos legales que lo impidan, la impunidad de ciertos empleadores no podrá corregirse.

Ahora bien, ¿cómo actúan los sindicatos frente a estas prácticas? En general puede decirse que ante la flexibilidad y la desregulación, las organizaciones sindicales presentan respuestas disímiles. De la denuncia y la oposición al modelo neoliberal, algunos sindicatos han pasado al entendimiento y a la concentración. Pero este presente encuentra a unos sindicatos como serias limitaciones para la movilización y la protesta. Su capacidad de convocatoria y de legitimidad los coloca en un plano débil para cualquier negociación. Puede señalarse, en términos generales,

que el "... modelo neoliberal ha provocado la pérdida de fuerza del movimiento sindical en el plano político..." (Lucena, 1999).

Más allá de las consideraciones en torno a una baja significativa de las tasas de afiliación, que de por sí es importante para cualquier intento de hacer valer sus opiniones, lo irremediablemente cierto es que los sindicatos han ido perdiendo sintonía política con el grueso de los trabajadores. Es un fenómeno que tiene muchas aristas, pero en parte se trata de estructuras y modos de pensamientos que no encuadran con los cambios que se han operado, tanto en el plano interno de las empresas y de las organizaciones, como a todo cuanto ha ocurrido en el contexto global.

En algunos casos, el factor cultural ha contribuido a que los sindicatos hayan perdido su condición de interlocutores. Lo que Hyman señala como el viraje del colectivismo hacia el individualismo (1996), es un signo de comportamiento típico de una sociedad, que gira más en las orientaciones de los mass-media que en los compromisos y la solidaridad. Este aspecto de cambio de patrón de conducta, esta nueva valoración hacia el trabajo, en especial el de las generaciones más jóvenes, pareciera no haber sido percibida por los sindicatos y sus liderazgos tradicionales. El modelo de vida urbano, en el cual tienen vida los sindicatos, ha generado grandes mutaciones sociales y ha exacerbado muchas carencias. El desempleo, la marginalidad, la segregación de los barrios, el racismo, etc., son problemas contemporáneos que están latentes en la psique del individuo; esas son sus angustias inmediatas, y en menor medida, lo relativo a establecer compromisos de solidaridad para la acción política o sindical. Esa agenda de precariedades, en modo alguno, aleja al individuo ⁶ problematizado de cualquier lucha sindical. Esa realidad, al parecer, que no la única, el sindicato parece no haber sabido digerirla. Encontramos pues, a un sindicato, guardando las distancias que implican las especificidades políticas y culturales de cada país, tanto en Europa, Estados Unidos o América Latina, con serias limitaciones ante las propuestas de la flexibilidad y la desregulación. A un Estado sometido a múltiples presiones y transformaciones, con el agravante de su apresurada separación de los temas sociales que por décadas había atendido y protegido. Y también debemos reconocer la presencia de un empresariado fuerte, con pocas dudas de avanzar e imponer todo cuanto esté a su alcance en cuanto a flexibilizar y desregular las relaciones laborales se refieren. Ese es el presente: sindicatos con notables debilidades como para negociar las propuestas que exhiben las tendencias flexibilizadoras y desreguladoras, con un Estado en retroceso y unos empleadores entusiastas frente a esta corriente.

4. Comentarios de cierre

El presente es un tiempo de grandes paradojas. Para una lectura con mayor agudeza en torno al mundo del trabajo se requiere de un esfuerzo académico sostenido. Los cambios (identificados en aspectos como: tecnología, estructura económica, tamaño del Estado, modelos preexistentes de relaciones laborales, capacidad de acción de los sindicatos y respuesta empresarial) se expresan de manera veloz; lo cual obliga a su permanente monitoreo, a los fines de tener diagnósticos que den cuenta de lo que está ocurriendo en el mundo del trabajo, lo más actualizados posibles. La flexibilidad y la desregulación seguirán actuando conforme a la nueva lógica del capital. No existen indicios que señalen otra perspectiva donde el acento sea la mayor productividad en desmedro de los puestos de empleos. Abaratar los costos de producción constituirá el objetivo a alcanzar sobre la base de acorralar los salarios. Flexibilizar en la práctica no es tan alarmante para los empleadores. Capitalizar la ganancia es la prioridad, y si ella se logra sin ningún tipo de marcos regulatorios, pues "bienvenido sea" el estado de la desprotección

social. Hacia ese escenario deben dirigirse las acciones de un nuevo discurso sindical. Atenuar los índices de desempleo no tiene por que convertirse en un slogan publicitario de gobierno alguno. De lo que se trata es de encarar las reformas legales laborales con el menor costo social posible, con equidad, y con la sensatez que se reconoce en un mundo de permanente interdependencia.

Los estudios del mundo del trabajo tienen en la flexibilidad y la desregulación temas que ameritan grandes reflexiones. Las situaciones que se esconden en toda una serie de contrataciones laborales obligan a un esfuerzo especial por parte de los investigadores. Por cierto que un segmento del mercado laboral por analizar con detenimiento, en donde predomina la desprotección legal en toda su atención, es el conocido sector informal o sector no estructurado según La OIT; que, en virtud del crecimiento de las tasas de desempleo, tiende a generalizarse en tanto fenómeno estructural.

Las modalidades de contratación individual mediante las cuales ciertos empleadores eluden sus responsabilidades legales para con sus trabajadores, deben ser sujeto de análisis, pues existe la fuerte tendencia de que éstas adquieran en el futuro un rol predominante en mercado laboral. De no presentarse opciones que contrarresten este tipo de abusos, el mundo del trabajo se verá minado de indiscutibles prácticas que se suponían habían sido superados por la civilización. Un planteamiento ético debe salir-le al paso a estos reacomodos del aparato productivo, y que norme lo que pareciera ser un retorno al siglo XIX en materia de compra y venta de la fuerza de trabajo.

Notas

1 La mundialización de la economía es " ... el conjunto de procesos que, a la vez, dan origen y tienen lugar en el nuevo orden económico mundial. En éste se acelera, extiende y profundiza la internacionalización de las economías nacionales, ampliando sus relaciones de interdependencia y de dependencia, a la vez que reduciendo su campo de autonomía y tornando más difusas las esferas de soberanía de los estados nacionales, de forma tal que esas economías pierden o reducen sus niveles de inmunidad frente a las vicisitudes que experimentan cada una de las economías integrantes del sistema y este en su con-junto". Morgado Valenzuela, citado por Juan Raso D. (1999).

2 De la Garza se refiere a los distintos enfoques teóricos que sobre la materia se han construido, a saber: la teoría neoclásica de la flexibilidad como mercado de fuerza de trabajo, la postura postfordita que sugiere la necesaria articulación entre producción en masa y consumo en masa, y la que se refiere a la gerencia y manejo del recurso humano.

3. En síntesis, se trata de un término de múltiples escenarios y alcances, tales como: "... la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, la flexibilidad de los costos de mano de obra... en la gestión de los recursos humanos en cada empresa... la organización del tiempo de trabajo en el sentido más amplio de este concepto y en el tamaño mínimo de las empresas a las que deban aplicarse disposiciones de la legislación social y fiscal. (Sagardo y Bengoechea. Secretario general de la OIT, 1986. Citado por Juan Raso D, 1992).

4. Lo mismo pueden experimentar los empleadores cuando se les reclama en torno al tema salarial. Sindicatos tradicionales y organizaciones políticas probablemente sienten que al flexibilizarse al mercado laboral se les va escapando una parte sustancial de sus adeptos, y junto con ellos, ciertos privilegios. Y como el Estado, no es ajeno a esta dinámica, tal vez el tema de flexibilizar las relaciones laborales, no les parezca tan atractiva, si ello implica que éste vea reducida su cotidiana intervención en las relaciones laborales.

5. En las políticas de la IBM por la búsqueda de contrataciones individuales atípicas y con un bajo costo económico nos encontramos con esta variante: "CONTRATO DEMO: consiste en una prueba de la capacidad del trabajador, para que este contrato sea legal el trabajador no debería hacer nada útil o beneficioso para la empresa, (Ej: Un trabajador pintaría de azul un coche rojo y el siguiente volvería a pintarlo de rojo), y permite que el empresario evalúe la capacidad del trabajador y su integración en el entorno de la empresa. Al no producir ninguna utilidad este contrato no daría derecho a compensaciones económicas ni estaría sujeto a impuestos".

6 "...el individuo se absorbe cada vez más en su espacio privado, genera la exigencia de depender menos de los demás, de ser dueño de sí mismo, de decidir la orientación de su propia vida, de vivir para sí mismo" (Lipovetsky, 1993).

FLEXIBILITY AND DEREGULATION: TRAITS AND TENDENCIES

By Antonio Romero Milano

SUMMARY

Two important subjects concerning work are treated under the framework of a globalized economy. These are the cases of flexibility and labour deregulation, which depict different realities in Europe and Latin-America. The adoption of practices of flexibility and deregulation in jobs, shows a tendency which apparently provides the recurrence of situations that keep workers underestimated by their superiors. Flexibility and deregulation are challenges for all the actors concerned with industrial relations.

KEY WORDS: flexibility, deregulation, globalization.

FLEXIBILITÉ ET DÉRÉGULATION: LIGNES ET TENDANCES

Par Antonio Romero Milano

RÉSUMÉ

Dans le cadre économique de la mondialisation, deux sujets d'une grande importance concernant le travail sont abordés. Il s'agit des/ notions de flexibilité et dérégulation qui expriment des réalités différentes en Europe et en Amérique latine. L'adoption des pratiques visant la flexibilité et la dérégulation au travail constitue une tendance qui facilite apparemment la réapparition des situations où les travailleurs sont restés en moins-value face à leurs patrons. La flexibilité et la dérégulation sont des défis pour tous les acteurs concernés par des relations de travail.

MOTS CLÉ: flexibilité, dérégulation, mondialisation.

BIBLIOGRAFÍA

ANDERSON, Luis Y TRENTIN, BRUNO. (1996). "TRABAJO, DERECHOS Y SINDICATO EN EL MUNDO". DIÁLOGO NORTE-SUR. INSTITUTO LATINOAMERICANO DE

INVESTIGACIONES SOCIALES (ILDIS). ORGANIZACIÓN REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABAJADORES (ORIT). NUEVA SOCIEDAD. CARACAS.

BRONSTEIN, ARTURO. (1990). "LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO: PANORAMA GENERAL EN LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO. UN ESTUDIO INTERNACIONAL". UNIVERSIDAD CENTRO OCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO (UCLA) Y OTROS. COORDINADOR OSCAR HERNÁNDEZ A. BARQUISIMETO.

COOPER, HELENE. (1998). "EUROPA HACE MÁS FLEXIBLE SUS ANTIGUAS LEYES LABORALES". EN: THE WALL STREET JOURNAL AMERICAN. ENCARTADO EN EL NACIONAL. 5 DE JUNIO. E/6. CARACAS.

DE LA GARZA, ENRIQUE. (1997). LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA. EN: REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO NO 5. MÉXICO.

ERMIDA, OSCAR. (1999). "EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJADOR Y LAS RELACIONES LABORALES". EN: TRABAJO Y EMPRESAS: ENTRE DOS SIGLOS. NUEVA SOCIEDAD. CARACAS.

FORRESTER, VIVIANE. (1997). EL HORROR ECONÓMICO. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA. BUENOS AIRES.

HOBBSBAM, ERIC. (1974). LAS REVOLUCIONES SURGUESAS. VOL II. GUADARRAMA. MADRID.

H Y M A N , R I C H A R D . (1996). "LOS SINDICATOS Y LA DESARTICULACIÓN DE LA CLASE OBRERA". EN: REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DE TRABAJO. N04. MÉXICO.

IBM. (1999). LOS NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS LABORALES. [HTTP://WWW.GEOCITIES:COM/FASHION AVENUE/SALON/531](http://www.geocities.com/fashionavenue/salon/531).

LIPOVETSKY, GILLES. (1993). "ESPACIO PRIVADO Y PÚBLICO EN LA ERA POSTMODERNA". EN: SOCIOLOGÍA. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA. NO22. MAYO-AGOSTO. MÉXICO.

LUCENA, HÉCTOR. (1999). "CORPORATIVISMO Y NEOLIBERALISMO EN AMÉRICA LATINA: SINDICATOS, EMPRESARIOS Y ESTADOS". EN: GACETA LABORAL. EDIF. LUZ, VOL. 5. NO. 1, MARACAIBO.

MIRES, FERNANDO. (1996). LA REVOLUCIÓN QUE NADIE SONÓ O LA OTRA POSMODERNIDAD. NUEVA SOCIEDAD. CARACAS.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR (OIT) (1999) "EL TRABAJADOR, EN EL MUNDO. RELACIONES LABORALES, DEMOCRACIA Y COHESIÓN SOCIAL". GINEBRA.

PORTELLA DE CASTRO, MARÍA S. (1998). "EL SINDICALISMO DEL MERCOSUR: SU TRAYECTORIA Y SUS PERSPECTIVAS EN UN CONTEXTO DE AMPLIACIÓN COMERCIAL HEMISFÉRICA". EN: SINDICALISMO Y GLOSALIZACIÓN. LA DOLOROSA INSERCIÓN EN UN MUNDO INCIERTO. NUEVA SOCIEDAD. CARACAS.

RASO D, JUAN. (1992). "FLEXIBILIZACIÓN: ¿DESREGULACIÓN O ADAPTACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJADOR?" EN: DEBATE LABORAL. REVISTA AMERICANA E ITALIANA DE DERECHO DEL TRABAJO. NO11. COSTA RICA.

_____, (1999). "IMPACTO DE LA MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN LAS RELACIONES LABORALES." XVII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJADOR Y SEGURIDAD SOCIAL. MIMEO. MEDELLÍN.