FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

centro de estudios de la mujer

SINDICALISMO, GÉNERO Y FLEXIBILIZACIÓN EN EL MERCOSUR Y CHILE

INSERCIÓN LABORAL FEMENINA



Editores:

Jaime Ensignia y Sonia Yáñez

Santiago de Chile

1 9 9 9

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

centro de estudios de la mujer

SINDICALISMO, GÉNERO Y FLEXIBILIZACIÓN

EN EL MERCOSUR Y CHILE

INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

Jaime Ensignia & Sonia Yáñez

Editores

Santiago de Chile

1 9 9 9

SINDICALISMO, GÉNERO Y FLEXIBILIZACIÓN EN EL MERCOSUR Y CHILE
INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

Editores:
Jaime Ensignia
Sonia Yáñez

Fundación Friedrich Ebert
Representación en Chile

Registro de Propiedad
Intelectual N° 109.964
ISBN 956-7630-06-2

1ª Edición agosto de 1999

Reedición, diseño, diagramación,
preprensa digital e impresión:
Graphos Comunicaciones Ltda.
Santo Domingo 576 of. 4
Teléfonos: 633 0064 y 639 3241
Santiago de Chile

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 7
Jaime Ensignia
Sonia Yáñez

LA FLEXIBILIZACIÓN EMPRESARIAL EN CHILE. NOTAS DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL 11
***Malva Espinosa**, socióloga, Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo.*
***Hugo Yanes**, abogado, Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo.*

GENERO, FLEXIBILIZACIÓN E INSERCIÓN LABORAL FEMENINA. UNA PERSPECTIVA SINDICAL DESDE EL MERCOSUR 35
***Alma Espino**, economista uruguaya, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, CIEDUR*

MERCADO DE TRABAJO, FLEXIBILIZACIÓN Y NUEVAS FORMAS DE REGULACIÓN 71
***Laís Abramo**, socióloga brasileña, Organización Internacional del Trabajo, OIT - Chile*

CONSIDERACIONES SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL PLANTEADAS DESDE UNA MIRADA DE GÉNERO 97
***Sonia Yáñez**, doctora en Economía, investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, CEM.*

INTRODUCCIÓN

A las puertas del nuevo milenio, la realidad de la internacionalización de la producción de bienes y servicios y de la globalización de los mercados se ha instalado en el mundo entero. América Latina no está ajena a este proceso, sino que enfrenta el desafío de insertarse con éxito en este nuevo escenario económico mundial. La revolución tecnológica y la necesidad de participar en condiciones competitivas en la economía mundial asientan una organización productiva y del trabajo organizada con flexibilidad proceso éste, que tiene impactos profundos en el empleo y en las relaciones laborales.

Esta dinámica ha sido liderada unilateralmente por la empresa moderna, sin que la parte trabajadora haya podido influir mayormente sobre las pautas de la flexibilización. Las importantes pérdidas en la protección al trabajo y de derechos laborales asociadas a una flexibilización identificada con desregulación han desmejorado la condición de amplios sectores de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres que se han incorporado crecientemente en los últimos años al trabajo remunerado, lo han hecho, muy a menudo, en puestos de trabajo de mala calidad. Todo ello conduce a que la integración social en América Latina tome formas cada vez más precarias y que se recreen nuevas formas de la segregación sexual del mercado de trabajo.

En este marco general, los sindicatos nacionales y el movimiento sindical del MERCOSUR se enfrentan con nuevos y sugerentes desafíos políticos y sindicales. Esto dice relación, entre otras cosas, a nuevas y modernas formas de negociación colectiva, en lo concerniente a políticas de empleo y en la incorporación equitativa de la mujer al mercado laboral de los países de esta parte de la región latinoamericana.

En relación a este último aspecto, se realizó durante los días 13 y 14 de mayo de 1999, en Santiago de Chile, el Seminario Internacional sobre políticas de «Género, flexibilización e inserción laboral de la mujer en el MERCOSUR». Este evento de carácter regional se llevó a cabo en el entendido de tratar la temática del género, el tema de la flexibilización y de la inserción de la mujer en el mercado laboral, desde una perspectiva más amplia que la de los espacios nacionales.

La convocatoria y el desarrollo de este Seminario-Taller estuvo a cargo del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y de la Fundación Friedrich Ebert de Chile, contando con el apoyo y financiamiento de la Fundación Ford, representación Chile.

Participaron en este evento internacional regional alrededor de 60 personas, provenientes de instituciones de gobierno, expertas(os) laborales (OIT, CEPAL, CEM, FES) y dirigentas(es) sindicales de Confederaciones, Federaciones y Sindicatos Nacionales chilenos. Hubo invitadas de importantes centrales sindicales del Cono Sur (CCSCS), de Argentina (Sindicato Nacional Gastronómico), Uruguay (PIT-CNT), Paraguay (CUT) y Brasil (CUT y CGT) y especialistas de estos temas de los países del MERCOSUR. El tema central de este evento estuvo dividido en dos sesiones. Una dedicada al tratamiento del caso chileno y la segunda sesión dedicada al análisis y debate del ámbito regional MERCOSUR.

Tomando en cuenta la trascendencia de este tema, los editores de este libro, hemos querido colocar a disposición de los lectores las ponencias centrales que fueron discutidas y debatidas en este evento regional MERCOSUR a través de esta publicación. También hemos considerado importante añadir las contribuciones de la especialista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Laís Abramo y de la economista Sonia Yáñez del Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

En el caso chileno el tema de «Género, flexibilización e inserción laboral femenina», tiene una trascendencia muy significativa para el debate al interior de la sociedad civil y en particular de los actores sociales, pese a que éstos y en el especial caso del movimiento sindical chileno y femenino, no tienen en sí, internalizado este tema. La incorporación masiva de la mujer al empleo ha provocado un interesante cambio en la estructura del mercado laboral. En Chile, la incorporación femenina al mercado laboral representa el 34,9% de la población económicamente activa.

La contribución de Malva Espinosa y Hugo Yanes (socióloga y abogado respectivamente de la Dirección del Trabajo) es un valioso aporte al esclarecimiento de este tema, en el sentido tal como lo señalan los autores, «de sistematizar algunas posturas del movimiento sindical en torno a los procesos de flexibilización, entendidos en un sentido amplio, es decir concebidos como la desarticulación de un paradigma productivo y de organización del trabajo y de la normativa laboral que lo acompaña». La flexibilización no ha sido «abordada en el debate público como un proceso complejo y articulado de flexibilizaciones que involucren aspectos de interés para los propios trabajadores».

En este contexto, la posición del movimiento sindical es analizada por los autores de la siguiente manera: «Entre éstos (los trabajadores-as), priman básicamente, actitudes de defensa ante procesos que se perciben sólo como amenazas y ante los cuales el movimiento sindical aparece desprovisto de poder de negociación». En definitiva, el debate sobre el tópico nacional denotó la clara ausencia de discusión y debate más general al interior del sindicalismo chileno.

El artículo de Alma Espino, economista e investigadora uruguaya del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), es un aporte macizo al tema de debate de nuestra publicación. Tal como ella misma señala en su análisis, este documento es parte de la investigación relacionada con la óptica sindical desde el MERCOSUR. El estudio de A. Espino entrega una visión más general del tema de la flexibilización laboral en los países de esta parte de América Latina, destacando: la búsqueda de una reconstrucción de los posicionamientos del actor sindical en el MERCOSUR sobre los temas de las trabajadoras en el mercado laboral y de generar mayores conocimientos y propuestas sobre los diferentes escenarios de flexibilización laboral femenina y sus consecuencias en los ámbitos de las políticas de empleo. Asimismo, aborda el acceso a la estabilidad y calidad del empleo, la incorporación femenina a nuevas ocupaciones, las políticas de capacitación laboral, las jornadas laborales, la ubicación en la jerarquía ocupacional y la modernización de las relaciones laborales, junto a esto, el documento de A. Espino, nos introduce en los elementos constitutivos del debate sindical en lo que dice relación a las políticas del actor sindical a partir de la experiencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) y de experiencias nacionales concretas.

La autora, en su exposición destaca, que la flexibilidad laboral se ha incorporado a las nuevas tendencias del mercado laboral de la región, afectando:

- a importantes sectores de los trabajadores típicos urbanos;

- al deterioro de la calidad del empleo por el aumento de los empleos con restricciones (subempleo, precariedad);
- a la creciente importancia de las mujeres en el mercado de trabajo y de su concentración en empleos de baja calidad y,
- finalmente, a la escasa participación y representación sindical de las mujeres.

Los desafíos para el sindicalismo de la región son, según la autora: la elaboración y formulación de propuestas que favorezcan la calidad del empleo tanto para hombres como para mujeres; comprender la relación entre roles genéricos y flexibilidad laboral y su interacción; la receptividad y capacidad de las organizaciones sindicales para asumir propuestas que favorezcan cambios en los roles sociales de hombres y mujeres en función de una vida más integrada.

Laís Abramo, experta de la Organización Internacional del Trabajo ETM-OIT, Chile, en su contribución a esta publicación destaca que: «...las profundas transformaciones por las cuales viene pasando el mundo del trabajo producen un fuerte impacto sobre las formas de regulación de las relaciones entre los actores sociales que en éste ámbito se constituyen. Se trata de un contexto en el cual se están transformando las formas anteriormente establecidas de definición de los empleos, las formas de contratación y los puestos de trabajo, hasta el punto en que el mismo concepto de trabajo asalariado pasa a ser puesto en cuestión, así como las normas, institutos de protección y derechos básicos a ellos relacionados. Debido a la importancia que el trabajo ha tenido (y sigue teniendo) en la configuración de la sociedad moderna, se puede decir que lo que viene ocurriendo en ese nivel afecta las bases mismas del contrato social que históricamente ha constituido la esfera pública en esa sociedad. Por eso mismo el debate en torno a estos temas, entre los cuales se destaca el de la flexibilización del trabajo, es tan importante académicamente y, con frecuencia, tan álgido políticamente».

Sin embargo, en opinión de Abramo, el proceso actual no es solamente un proceso de destrucción de las regulaciones e instituciones existentes en el mundo del trabajo. Este puede ser el aspecto hasta ahora dominante de la situación, pero no es el único. También existe un proceso de construcción de nuevos actores colectivos, nuevos espacios de negociación, nuevas institucionalidades y nuevas formas de regulación. Aunque esas experiencias no sean mayoritarias, pueden indicar caminos interesantes y por eso merecen ser conocidas y analizadas en sus potencialidades y limitaciones.

El objetivo de la contribución de Laís Abramo, además de sistematizar y situar algunos aspectos del debate actual sobre la flexibilización del trabajo, es discutir algunas experiencias recientes en América Latina, entre las cuales se destacan los Acuerdos Nacionales de Productividad y Calidad en México, los Acuerdos de Productividad en Argentina y la constitución de la Cámara Regional del Gran ABC en Brasil.

El artículo de Sonia Yáñez, economista e investigadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en Santiago de Chile, nos sitúa en el enfoque del tema de la flexibilidad laboral desde la perspectiva de las relaciones de género. Su preocupación particular es la necesidad de construir un concepto de flexibilidad desde los trabajadores de ambos sexos que lejos de eliminar la dimensión colectiva de sus intereses atienda las crecientes diferenciaciones grupales y preferencias individuales. Sostiene que la incorporación de una mirada de género podría visualizar con mayor claridad temas relevantes para diseñar una flexibilidad laboral regulada y protegida. Esta tendría que responder tanto a necesidades económicas como a intereses de hombres y mujeres,

permitiendo replantear las relaciones de género en el ámbito productivo (producción de bienes y servicios) y reproductivo (reproducción de la fuerza de trabajo). La propuesta de la autora es profundizar en la conceptualización de la flexibilidad laboral de tal modo de distinguir entre flexibilidad laboral empresarial (flexibilidad que se orienta en objetivos de eficiencia económica) y opcionalidad (flexibilidad que responde a las necesidades e intereses vitales humanos radicados fuera del ámbito laboral y que pretende compatibilizarlos con la estructura de la vida laboral). Afirma que con ello indudablemente se abren campos de nuevos conflictos: no todas las medidas de flexibilidad laboral que benefician la eficiencia económica se evidenciarían como beneficiosos en términos de opcionalidad, a la vez que determinadas medidas dirigidas a aumentar la opcionalidad para los(as) trabajadores(as) pueden colisionar con necesidades empresariales. Por eso sostiene que la búsqueda de consensos y relaciones laborales cooperativas a fin de identificar soluciones viables en un complejo panorama de requerimientos de flexibilidad y opcionalidadad adquieren, por lo tanto, gran importancia.

El marco conceptual trazado por la autora puede aportar a fortalecer una actitud propositiva y capacidad negociadora de las organizaciones sindicales frente a la flexibilidad, en tanto inspira investigaciones y debates más específicos a fines de identificar formas virtuosas y perniciosas de sus diferentes modalidades. Esto tanto en términos del impacto sobre los intereses inmediatos de algunos grupos de trabajadores(as), como en relación a las demandas estratégicas y colectivas de clase y género.

En opinión de los editores, creemos que la publicación de este libro podrá contribuir a un debate mucho más amplio y desideologizado de este cada vez más emergente tema al interior de nuestras sociedades de los países miembros del MERCOSUR y Chile y de los actores sociales involucrados en este ámbito.

Finalmente, queremos agradecer particulamente la participación, tanto en el evento que se realizó y al producto de esta publicación, de Ximena Díaz, Directora del CEM, de Rosalba Todaro y Julia Medel, investigadoras del mismo centro de estudios, de Ana Bell de la ANEF, de las compañeras del Paraguay, M.V. Heikel y M. Riveros, S.Villaverde y M. Sladogna de Argentina, de Lea Santos María y M. Ednalva Bezerra de Lima, de Brasil y de Graciela Retamoso del PIT-CNT del Uruguay y de muchas otras compañeras (os) que participaron del evento regional MERCOSUR.

Santiago de Chile, en Agosto de 1999.

Jaime Ensignia
Sonia Yáñez

LA FLEXIBILIZACIÓN EMPRESARIAL EN CHILE. NOTAS DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL

Malva Espinosa
Hugo Yanes

INTRODUCCIÓN *

El presente trabajo tiene por objetivo principal sistematizar algunas posturas sindicales sobre los procesos de flexibilización, entendidos en un sentido amplio, es decir, concebidos como la desarticulación de un paradigma productivo y de organización del trabajo y de la normativa laboral que lo acompaña. Estos procesos de cambio están dando lugar a la emergencia de formas nuevas (tipos de empleos, formas de interacción entre las empresas, condiciones de trabajo y relaciones laborales, entre otras dimensiones) que aún no terminan de instalarse. Interesa ver -cómo se entienden y abordan estos procesos desde la perspectiva sindical- y cuáles son los impactos que visualizan los actores sindicales sobre los trabajadores en general y sobre la mujer en particular.

Para cumplir este objetivo y para complementar otras fuentes de información, se han recogido opiniones de un grupo de dirigentes sindicales, mujeres y hombres que representan a sectores económicos significativos en el empleo femenino y que fueron entrevistados con este propósito. Se utilizó el recurso de las entrevistas porque no existen documentos, estudios y planteamientos sistemáticos elaborados en la CUT o en otras organizaciones de segundo nivel sobre este tema. A diferencia de otros países, el movimiento sindical chileno carece de una plataforma técnica- profesional debido a la escasez de recursos financieros que tiene a su disposición. Esto, entre otras consecuencias, le significa una clara desventaja frente al actor empresarial y las autoridades de Gobierno con las que le corresponde relacionarse, así como también, para difundir sus planteamientos hacia la opinión pública.

Los dirigentes, que fueron entrevistados para este trabajo, pertenecen a las siguientes organizaciones: Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos Textiles, de Confección, Vestuario y Actividades conexas (CONTEXTIL); Asociación Nacional de Mujeres Rurales; Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, Gastrohotelería y Afines (COTIACH); Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Confederación Bancaria.

Este trabajo se inserta en el marco de una investigación que se está desarrollando en el Centro de Estudios de la Mujer sobre flexibilización y género [1] que se propone abordar esta problemática desde una perspectiva más compleja y profunda, cuestionando, o poniendo en tensión el concepto de flexibilización que el actor empresarial ha instalado en Chile y que ha ido acompañado de prácticas empresariales concretas donde la llamada flexibilidad-, ha sido

** Agradecemos a los siguientes dirigentes sindicales que accedieron a ser entrevistados para este trabajo. Norma Tapia de la CONSFECOVE; Patricia Coñoaman de la CONTEXTIL; Alicia Muñoz de ANAMUR; Manuel Ahumada Lillo, de la COTIACH y Juan Carlos Cárdenas de la Confederación Bancaria. Al mismo tiempo deseamos señalar que la responsabilidad final por los contenidos del documento es de exclusiva responsabilidad de los autores.*

1 Véase, Sonia Yañez Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género, Centro de Estudios de la Mujer, Borrador de Discusión, Santiago, 1998. Esta investigación tiene el auspicio de la FUNDACION FORD.

entendida básicamente como un recurso para disponer más libremente de la fuerza de trabajo y no en un sentido más amplio como estrategias de adaptación que incluyan otras dimensiones.

La flexibilización no ha sido abordada en el debate público como un proceso complejo y articulado de flexibilizaciones que involucren aspectos de interés para los propios trabajadores. Entre éstos priman básicamente, actitudes de defensa ante procesos que perciben sólo como amenaza y ante los cuales el movimiento sindical aparece desprovisto de poder de negociación.

Quizás sea esta misma unilateralidad empresarial -conceptual y práctica- la que ha impedido que este tema sea abordado por la parte laboral de manera sistemática y propositiva. En los hechos, -y a diferencia de Europa y en otros países de América Latina, particularmente del MERCOSUR, donde sí constituye un tema sindical-, en Chile, hay muy pocos casos, en que algún tipo de flexibilización, como no sea la salarial que se analizará mas adelante, haya sido tratada en las negociaciones colectivas, menos aún, como tema de las mesas de Concertación Social o en foros más amplios donde hay representación de los trabajadores de nivel cupular, por ejemplo, en el Foro Productivo.

Esta insuficiencia sindical, se explica en parte, porque el sindicalismo en Chile, sufre una crisis de adaptación a escenarios tanto productivos como políticos, que debilitan su presencia y que dejan un marco de acción muy amplio a los empresarios para «racionalizar» [2] antes que flexibilizar sus esquemas productivos y sus plantas, frente a las fluctuaciones de mercado. No menos amplio es el margen de acción que los empresarios tienen en la escena política más general, por ejemplo, el verdadero veto que imponen a través de los partidos de derecha en las iniciativas legislativas sobre lo laboral. [3] El empresariado llega a la transición con una importante presencia gracias a las ventajas legislativas y fácticas que heredaron del régimen militar cuando se impuso el Código Laboral que rige actualmente. Y aún cuando se han producido reformas laborales bajo el régimen democrático, éstas han sido percibidas por el actor laboral como insuficientes frente a sus demandas de cambio.

De allí que parece altamente pertinente, poner una vez más en el debate sobre lo laboral, la pregunta sobre la posibilidad de flexibilizaciones viables, convenientes y deseables para los trabajadores en general y para las mujeres en particular. Esta pregunta no tendría sentido si no se cuenta con un sujeto laboral organizado, que pueda colocar estos temas en alguna plataforma de lucha, en una agenda temática o en mesas de negociación. Por lo tanto esta problemática va íntimamente ligada a la pregunta por el estado actual de la organización sindical y de la sindicalización de la mujer en particular.

También va ligada a la situación de la mujer que se incorpora al mundo del trabajo. En Chile, durante la última década la tasa de actividad femenina se elevó de 29,7 en 1987 a 34,5 en 1996, en tanto que los hombres subieron de 73,9 a 75,5 en el mismo período. En la actualidad en la fuerza laboral participan alrededor de 1,8 millones de mujeres, lo que significa alrededor de un tercio de la población económicamente activa. [4] El tema de la flexibilización empresarial tiene particular importancia desde la perspectiva de género, porque no es casual que las prácticas

---

2 Sobre esta distinción véase, Alvaro Díaz, Proposiciones 18, Sur, Profesionales

3 Véase, Malva Espinosa, Concertación Social en Chile ¿itinerario de un fracaso? (mimeo), 1997

4 Véase, Rosalba Todaro, Amalia Mauro y Sonia Yáñez. La calidad del empleo en Chile: un análisis de género. Consultoría para la OIT. CEM (Mimeo)

empresariales de flexibilización, tengan efectos directos sobre las ramas en que se radica el empleo femenino.

Este trabajo se ha organizado en tres partes: en la primera se hace una discusión interpretativa de la situación sindical actual, para enfatizar las debilidades que tiene el movimiento sindical con relación a las políticas implementadas en nombre de la flexibilidad. En la segunda se abordan las posturas sindicales, sobre diversas dimensiones de las políticas flexibilizadoras implementadas en Chile y en la última parte, se analizan las posturas sindicales sobre el MERCOSUR.

Este documento no tiene pretensiones de discusión académica sobre la problemática de la sindicalización, la flexibilización o del empleo femenino, aspectos que han sido ampliamente abordados en la bibliografía chilena y latinoamericana. Por el contrario, intenta poner en el debate sindical algunos temas asociados a la flexibilización y propiciar una discusión de los trabajadores y trabajadoras sobre un fenómeno que tiene efectos directos en el empleo, en las condiciones de trabajo y también en las posibilidades reales y concretas de negociación.

LA SITUACION DEL SINDICALISMO CHILENO ACTUAL: ALGUNAS HIPOTESIS

Los análisis del fenómeno sindical en el mundo [5] coinciden en señalar que la sindicalización viene sistemáticamente bajando, incluso entre los sindicalismos europeos que han sido los más fuertes del planeta. Pero más allá de las cifras de afiliados también se observa una pérdida de presencia y de capacidad de negociación, porque la reestructuración productiva que conlleva la globalización ha mermado considerablemente el poder de negociación de la parte laboral, aún en aquellos países con sindicalismos consolidados. Chile no está ajeno a estas tendencias mundiales, porque a las razones económicas y estructurales se agregan fenómenos propios de la situación chilena, en particular las características de la transición y la institucionalidad laboral heredada del régimen militar.

También deben agregarse factores culturales y psicosociales que afectan a los trabajadores y trabajadoras como el temor al despido y/o la pérdida de beneficios. En el análisis del caso chileno no puede obviarse el hecho que bajo el régimen militar, la sociedad no sólo sufrió represión y supresión de sus derechos, sino también altas tasas de cesantía y fuertes pérdidas del poder adquisitivo de los salarios. Tampoco puede olvidarse que la transición a la democracia se inició con casi 5.000.000 de pobres, producto del violento ajuste estructural que se realizó desde principios de los ochenta. De allí que hoy día se valore en primer lugar, la estabilidad del empleo y las demandas laborales sean moderadas ante la amenaza que quedarse cesante o caer nuevamente bajo la línea de pobreza. Por otra parte, en el escenario productivo actual se observan tendencias a la atomización de los trabajadores. La segmentación en empleos de distinta calidad o entre empleados y desempleados puede estar incubando conflictos de intereses entre aquellos individuos que están insertos en el mercado laboral formal y que son justamente los trabajadores y trabajadoras representados por el sindicalismo y aquellos que están excluidos o insertos en condiciones de precarias. Estos factores le están imponiendo al sindicalismo en el mundo, pero también en Chile, formas de articulación con la fuerza de trabajo que se inserta en las empresas más competitivas y aquella que se ubica «en los bordes» de las mismas, en peores

5 Véase, OIT, Utiles de Prensa 1996. El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social 1997-1998.

condiciones. También emerge como un imperativo la necesidad de articular a los trabajadores de los sectores económicos más desarrollados y aquella inmensa mayoría que pertenece a la micro y pequeña empresa donde la sindicalización es más difícil o imposible por las limitaciones legales. Recuérdese que la microempresa se define como aquella unidad productiva que tienen hasta 9 trabajadores y la pequeña empresa a menos de 50.[6]

Entre los factores que confluyen al debilitamiento sindical tanto en sus representaciones sociopolíticas, es decir en el ámbito de la CUT, como a nivel del sindicalismo de empresa, que es donde radica la negociación colectiva, pueden mencionarse a lo menos los siguientes: Primero, las limitaciones políticas de la transición, que ha desembocado en un modelo de democracia, donde persisten los enclaves autoritarios. Segundo, las transformaciones estructurales, que fueron acompañadas de un acomodo de la legislación que permite prácticas de flexibilización de la fuerza de trabajo y formas de empleo muy vulnerables a las coyunturas económicas. Tercero, la implementación de un modelo productivo competitivo, que ha trasladado incluso hasta los trabajadores comportamientos de individuación y competencia que debilitan la apelación a la acción colectiva y la agremiación, que fueron los valores sobre los que se construyó el sindicalismo en el mundo.

a) Las limitaciones del escenario político a la acción sindical

Durante la década de los años noventa, en el periodo de reinstalación democrática, el movimiento sindical chileno ha visto debilitado su rol de actor nacional; aparece con poca incidencia en las políticas públicas económicas o sociales y ha ido quedando aislado de las relaciones tripartitas: gobierno, empresarios y trabajadores. Estas se intentaron a inicios de la transición en el Acuerdo Marco Tripartito, lo que permitió algunas reformas laborales, sin embargo posteriormente, las instancias tripartitas se han ido diluyendo y las que existen actualmente tienen menor visibilidad y poder de decisión de lo que aspiraba el movimiento sindical con el acuerdo inicial.[7] El fracaso relativo de las políticas de Concertación Social que han impulsado los dos gobiernos de la Concertación no sólo es imputable al actor laboral, sino que confluye de manera decisiva la fuerte actitud antisindical que se fue configurando entre las máximas representaciones corporativas de los empresarios, una vez que se rearticuló la derecha política y se impuso la mayoría de ese sector en el Senado.

También han contribuido al aislamiento sindical, el discurso gubernamental y la confección de la agenda de Estado, donde las políticas sociales y laborales impulsadas en estos últimos años, han quedado fuertemente subordinadas a la agenda económica y a las prioridades establecidas para la mantención de los equilibrios macroeconómicos: contener la inflación, atraer la inversión extranjera y mantener niveles moderados de gasto público y social.

En este escenario desfavorable a la problemática social, la Central Unitaria de Trabajadores, como máximo representante de los trabajadores organizados, más que contar con una agenda programática propia, ha actuado de manera reactiva ante las políticas impulsadas por el Gobierno, por ejemplo, se ha opuesto a los proyectos de reforma laboral, que ha considerado insufi-

6 Para constituir un sindicato la ley establece los siguientes quórum: En empresas de menos de 50 trabajadores se requiere un número mínimo de 8 trabajadores que representen a más del 50 % del total. En empresas de más de 50 trabajadores, se requiere un mínimo de 25 que representen a lo menos el 10% del total. Artículo 227, Código del Trabajo.

7 Las principales instancias tri- partitas actuales son el Foro Productivo, la Comisión Nacional de Capacitación, Mesas de Trabajo sobre temas ad- hoc y en el ámbito internacional la representación ante la OIT.

cientes o inadecuados, focalizando su estrategia en una denuncia de las limitaciones del Código Laboral imperante, pero sin logros de envergadura en otros campos de negociación, sobre los cuales se podría al menos teóricamente llegar a acuerdos bi- o tripartitos al margen de las reformas al Código Laboral.

En la agenda pública de la CUT, es decir en lo que trasciende a la opinión pública han estado ausentes importantes temas como la reconversión productiva de sectores laborales deprimidos, el tema de los salarios asociados a productividad, el impacto en el empleo de las nuevas tecnologías, las condiciones medioambientales y los nuevos riesgos para la salud, la relación entre calidad del empleo, desempleo y calidad de vida, así como también la posibilidad de negociar factores de flexibilización con acuerdo de las partes. No menos importantes son otros temas ausentes del debate, tales como, los tratados de libre comercio y las alianzas sindicales a nivel internacional, por ejemplo la acción sindical frente al NAFTA y MERCOSUR. También han estado ausentes la problemática del empleo femenino y juvenil, las demandas de género y la sindicalización de estos segmentos emergentes de la fuerza de trabajo.

Contribuyen a esta imagen de debilidad sindical, el fracaso del proyecto de ley que pretendía ampliar la negociación colectiva y fortalecer la sindicalización, porque aun cuando la CUT no aprobaba el proyecto en su totalidad, y en algunos puntos estaba en franca discrepancia, el sector empresarial ha presentado como un «logro» detener las reformas laborales, con el argumento de considerar la legislación vigente perfectamente adecuada a las necesidades económicas y productivas de Chile.

Finalmente, pero no menos importante, contribuyen a la debilidad de la CUT, la desarticulación de un modo de relacionamiento entre los partidos y los sindicatos, sin que aparezcan formas nuevas que cautelen, por una parte la autonomía sindical y por otra el necesario compromiso político de los partidos, con una política laboral democrática y progresiva. Existe un vacío o una indefinición de los partidos de la Concertación, sobre el rol que debe jugar el sindicalismo en las metas de desarrollo con equidad y la legitimidad de contar con un sindicalismo nacional fuerte, articulado y eficaz para representar las demandas sociales y contribuir a un nuevo trato en la configuración de relaciones laborales modernas, justas y equitativas.

TESIS Nº 1

Debido a las limitaciones del escenario político de la transición, la agenda programática de la CUT ha sido reactiva y no autónoma y propositiva. Su estrategia de focalizar la acción sindical en la denuncia del Código Laboral ha dejado un vacío, respecto de otros temas de negociación sobre los cuales no tiene posturas sistemáticas. La ausencia de espacios de concertación de alto nivel ha limitado el escenario del actor laboral y se ha quedado sin interlocutores para sus demandas.

El desafío sindical actual para la CUT es establecer una agenda propia que incluya un conjunto desagregado de materias que tendría que abordar, discutir y socializar con las organizaciones intermedias y con el movimiento sindical de base. [8]

---

8 La tesis de una agenda restringida de la CUT, se afirma no sólo en una interpretación externa del fenómeno. Está avalada por diversas opiniones recogidas de los dirigentes entrevistados para esta investigación.

b) Las limitaciones estructurales a la acción sindical

A este escenario político limitado, se agregan las condicionantes de la globalización. Demás está decir que este es un proceso irreversible y que la economía chilena se inserta en un nuevo orden económico mundial cuya orientación es hacia una economía abierta en competencia por los mercados mundiales. A juicio de los especialistas, [9] las nuevas condiciones de competitividad obligan a generar factores de flexibilización de la fuerza de trabajo, tanto con relación al mercado de trabajo (entrada y salida) como a arreglos internos en la organización productiva (polivalencia, «justo a tiempo» etc). Sin embargo esta necesidad real de flexibilización fue entendida bajo las orientaciones neoliberales -como una necesidad de desregulación- es decir, como la limitación o la supresión del Derecho del Trabajo y no como una regulación de la flexibilización. Lo que en América Latina y en Chile ha dado lugar a la configuración de empresas rígidas, es decir que no han cambiado mayormente sus estructuras internas y que han utilizado la desregulación como ventaja comparativa en el bajo costo de la mano de obra, gracias a una legislación «flexible» o derechamente, en casos extremos, sin legislación. [10]

No cabe duda, que la globalización de las economías obliga a realizar acomodos productivos y legislativos, sin embargo y allí apuntan las principales preocupaciones sindicales, éstos no pueden reacaer exclusivamente sobre los trabajadores, como ha sido hasta ahora, sino que deberán buscarse equilibrios entre la protección y la flexibilización de las normas, porque el empleo pasa a ser un bien escaso y las remuneraciones en este nuevo esquema no dependen solamente de la capacidad de negociación, sino de la existencia de una productividad negociable. Por otra parte, las experiencias internacionales y también en Chile se observa que la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir las fluctuaciones del empleo y el desempleo, afectan de manera diferencial a diversos segmentos sociales. Hay segmentos más vulnerables: el empleo joven y el femenino, así como también los trabajadores de menor calificación. Justamente estos sectores son los que presentan una menor capacidad organizativa y por ello, la vulnerabilidad es estructural pero también social. Y allí hay un desafío sindical importante, porque estos mismos trabajadores y trabajadoras con empleo precario, en opinión de los sindicalizados «presionan hacia abajo» (en los salarios, en las condiciones de trabajo y en las posibilidades reales de integrar el sindicato). [11]

TESIS N° 2

Si se acepta que la globalización impone la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo y la organización productiva, el movimiento sindical tiene que desentrañar cuáles flexibilizaciones serían aceptables y bajo qué condiciones de protección. En Europa, por ejemplo, ante el aumento del desempleo se han ensayado diversos arreglos -la mayoría de ellos con acuerdos sindicales- en los que se ha negociado estabilidad, reducción de jornadas, trabajos atípicos, con reducción de salarios a cambio de mantener los sistemas de protección social (Seguros de cesantía, salud, retiro, sistemas de formación profesional).

En Chile, para llegar a flexibilizaciones negociadas habría que partir por generar un sistema de protección social integral, porque la desprotección, hace que la

9 Véase, OIT, El Trabajo en el mundo, op.cit.

10 Véase, Oscar Ermida. Ponencia en el Seminario, Empresa y Trabajo, Chile entre dos siglos, Sociedad Chilena de Sociología, Santiago, 1998. (mimeo)

11 Véase, Informe de Resultados, Encuesta Laboral 1998. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. La encuesta se realizó entre marzo y mayo de 1998, a 1.241 empresas, que en conjunto abarcan a 151.241 trabajadores. Se aplicó desde la IV a la Décima Región y en Región Metropolitana. La encuesta se aplicó a empleadores y trabajadores. En adelante se citará como Encuesta Laboral, 1998.

mayoría de las flexibilizaciones posibles se traduzcan en una mera situación de deterioro, cuyo costo social recae de manera directa en los trabajadores, sin que la empresa privada o el Estado asuman la responsabilidad social del costo de la adaptación económica a las condiciones de competitividad. El movimiento sindical tiene que demandar una reforma integral profunda y radical al sistema de protección social en Chile y hacerlo como una exigencia de competitividad de la economía.

c) El movimiento sindical y la capacidad de negociación

Para tener una visión del sindicalismo en su conjunto, más allá de las actuaciones de la CUT, parecería conveniente observar que tanto a nivel del fenómeno federativo y confederativo, como a nivel del sindicalismo de empresa hay una mejoría relativa -si se comparan las cifras de sindicalización actuales- con las existentes bajo el régimen militar. También es necesario hacer notar que después del dinamismo sindical inicial recién recuperada la democracia las cifras de sindicalización como de negociación colectiva han venido disminuyendo.

La tasa de sindicalización respecto del total de asalariados subió desde el 14% en 1986 al 22,4% en 1991 recién recuperada la democracia. Hoy día se sitúa en alrededor del 17%. Por otra parte, la cobertura de la negociación colectiva, subió de 9,4% en 1986 a 14,1% en 1991, para situarse en alrededor del 11% en 1998. Estas bajas en ambos instrumentos se vienen dando bajo el nuevo paradigma productivo y también bajo los procesos de transición política que ha vivido Chile. Estas señales aunque son preocupantes no permiten hablar de crisis sindical, porque el sindicalismo de empresa, según investigaciones recientes [12] tiene un nivel importante de consolidación y legitimación al interior de las unidades productivas.

Las posibilidades de desarrollo del sindicalismo de empresa enfrentan una serie de limitaciones estructurales que ya se han mencionado, pero también existen fortalezas, entre las que se cuentan, una capacidad de negociación al interior de sus unidades productivas y el reconocimiento de la parte empresarial de que el sindicalismo puede ser un factor de modernización. Estimamos que la afiliación actual del 17% de los asalariados posiblemente está topando un techo natural que corresponde a los trabajadores empleados en la mediana y gran empresa e inclusive dentro de estos estratos está radicado en aquellas empresas más modernizadas. Para este sindicalismo el desafío más importante es superar las condiciones de atomización de su acción colectiva. De hecho, la posibilidad de articularse en un movimiento social de mayor capacidad de negociación está dada en las organizaciones de segundo nivel. Aun cuando la negociación por rama no es posible de acuerdo al actual Código Laboral, hay una posibilidad real de articulación, asesoría, información y acumulación de fuerzas en el movimiento Federativo y Confederativo, que sin llegar a la negociación por rama pueda representar intereses sectoriales de conjuntos de trabajadores más amplios que la propia empresa, incluso representar los intereses de la amplia capa de trabajadores no sindicalizados.

Un dato ineludible para insistir en la necesidad de articulación del sindicalismo de empresas que en nuestros países y en Chile en particular existe un contexto productivo y laboral heterogéneo, con una inmensa mayoría de empresas y de empleo radicado en la micro y pequeña empresa donde el sindicalismo de empresa tiene muy pocas oportunidades de existir, que son justamente la estructura productiva que absorbe la mayor cantidad de fuerza de trabajo.

12 Véase, Malva Espinosa, Sindicalismo en la empresa moderna, ni ocaso ni crisis terminal, Cuadernos de Investigación N°4, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, También Véase, Encuesta Laboral 1998, Dirección del Trabajo.

Un estudio realizado por CORFO en 1994 estimó que en Chile había en ese momento 483.479 empresas, de las cuales 400.529 eran microempresas, es decir, el 82,7%. En el otro extremo, las medianas y grandes representaban apenas al 2,8% de todos los establecimientos. [13]

TESIS Nº 3

No cabe duda que el movimiento sindical tanto en Chile como en otras partes del mundo está obligado a reconstituirse como un actor nacional gravitante, modificando sus debilidades en fortalezas. Un actor nacional que debe hacerse cargo de los trabajadores desprotegidos, tanto como de los afiliados y que tiene que ser capaz de sentarse en mesas de negociación de los intereses de las grandes mayorías asalariadas. No menos importante para el sindicalismo actual es abordar el tema del desempleo y en ese sentido tiene que saltar las barreras del corporativismo, para representar al mundo laboral excluido. Al sindicalismo de empresa le corresponde establecer nexos, interacciones y trabajo conjunto con las Federaciones y Confederaciones. El nivel intermedio resulta crucial para acumular fuerza laboral y aunque la negociación ramal está prohibida se pueden hacer alianzas, programaciones y articulaciones entre sindicatos afines e inclusive por afinidad geográfica. Hay una posibilidad de negociación interempresa que requiere el consentimiento empresarial, pero que ha sido escasamente utilizada.

d) Los problemas de la sindicalización femenina

El 62,5% de las mujeres que perciben una remuneración tiene la condición de asalariada y entre éstas el 78,3%, depende del sector privado. Por otra parte, la Encuesta Laboral 1998 de la Dirección del Trabajo [14] mostró que en una de cada 5 empresas (19,9%) su personal está constituido por el 51% o más de mujeres. Es decir son empresas feminizadas. Esta proporción sube al 24% en el estrato de las microempresas. Con relación a las ramas se encontró que la feminización tiene una mayor incidencia en las ramas de Servicios sociales, comunales y personales donde alcanza al 48% de las empresas, en Finanzas al 24,2%, en Comercio al 17,9% y en la Industria al 16,7%.

Es decir, las mujeres constituyen un segmento de trabajadores, potencialmente sindicalizables, sin embargo las cifras de afiliación femenina muestran claramente, que las mujeres son minoritarias dentro de los sindicalizados.

La composición por sexo de los sindicalizados en el ámbito nacional arroja una proporción femenina cercana al 21.3%. Ello permite afirmar que el mundo sindicalizado es predominantemente masculino. [15] Es decir el dinamismo de la incorporación de la mujer al trabajo no ha ido acompañado por un dinamismo similar en lo que se refiere a su incorporación en el ámbito sindical.

A mediados del año 1997, la Dirección del Trabajo de Chile realizó un estudio sobre la situación del sindicalismo en las regiones del país. [16] La investigación se efectuó mediante encuestas y grupos de análisis del tema con los funcionarios de la Institución que tenían a su cargo las

13 Véase, PYME, Un desafío a la modernización productiva. CORFO, Fundación Friedrich Ebert, Santiago, 1994

14 Véase, Encuesta Laboral 1998. Dirección del Trabajo.

15 Véase, Anexo Estadístico al presente trabajo.

16 Véase Hugo Yanes y M. Espinosa, Diagnóstico del Sindicalismo en Regiones, Aportes al Debate Laboral N°3, Dirección del Trabajo, Santiago 1998.

Unidades Sindicales y que, por lo tanto, estaban en permanente contacto con los trabajadores sindicalizados y con sus dirigentes.

Uno de los temas planteados en las encuestas y discutidos en los grupos de análisis fue la «sindicalización femenina». La mayor parte de los funcionarios encuestados y especialmente los hombres, opinaron en el sentido de que la baja afiliación sindical de las mujeres es, en cierto sentido, «culpa de ellas mismas» y no es debida a la falta de oportunidades. Otros funcionarios opinaron que, en realidad «no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres, el trato en los sindicatos es igualitario». Sin embargo, las funcionarias mujeres tenían otra percepción del tema y los debates en los trabajos de grupos fueron por momentos muy intensos. Más allá de lo específico de esta experiencia creemos refleja una concepción muy asentada entre el mundo sindicalizado y quienes están en estrecho contacto con ellos, en este caso en particular los funcionarios encargados de las unidades sindicales. [17] El resultado del estudio sobre el tema llevaría a la conclusión que serían las propias mujeres trabajadoras las causantes de la baja afiliación sindical femenina, debido a su bajo interés por sindicalizarse, o a su desconocimiento de las normas jurídicas laborales y las ventajas de organizarse sindicalmente.

Pensar con mayor profundidad el tema nos lleva, sin embargo, a conclusiones diferentes. Hay otras causas para la baja afiliación femenina a los sindicatos. Ingresar a una organización sindical significa para la mujer trabajadora integrarse a un ámbito que históricamente ha estado dominado o al menos asociado con lo masculino. Le significa tener que romper barreras muy fuertes y profundamente arraigadas en una cultura tradicionalmente machista. El discurso «asexuado» de los dirigentes sindicales hombres, que dan por descontado que se están dirigiendo un medio social esencialmente masculino, en que las referencias a derechos de las mujeres trabajadoras son mínimas o no existen en absoluto, dejan en claro que el medio sindical es todavía un campo de actividad de los trabajadores hombres y que recién ahora y a pesar de las fuertes barreras que lo encierran, está comenzando a ser penetrado por la fuerza laboral femenina.

Sin embargo en la actualidad existen importantes sectores de la producción y los servicios en los que la mujer se ha sindicalizado en forma bastante numerosa, aun cuando la dirigencia sindical sigue siendo mayoritariamente masculina. Tales son los casos de las industrias textiles, hoteleras, gastronómicas, las del sector frutícola, agroindustrial y otras. Comercio y Servicios en cambio, muestran una buena presencia femenina en las dirigencias. [18]

Es necesario considerar además, que la mujer trabajadora lleva la obligación laboral y doméstica, lo que unido al temor al despido, que implica la pérdida de su puesto de trabajo y de su fuente de ingreso, la hace considerar la actividad sindical más como un riesgo que como una necesidad o una obligación y frente a este riesgo no visualiza ninguna ventaja porque el sindicalismo no ha sido capaz de permearse de la problemática de la mujer trabajadora. A menudo sus demandas son vistas como demandas particulares que quedan bajo su propia responsabilidad y no se integran a la problemática laboral general. Ello es especialmente grave si se considera el

17 A estos funcionarios les corresponde informar, asesorar, responder consultas de los trabajadores respecto a la legislación sobre sindicalización; actuar como Ministros de Fe en elecciones sindicales; llevar registros y actualizar la información sobre sindicatos existentes, población afiliada, etc. También deben conocer los reglamentos que se dan los sindicatos en su constitución, en suma estos funcionarios son expertos en materias de sindicalización. De allí que sus informaciones y percepciones sobre la problemática sindical les otorga la calidad de «informantes calificados» sobre el tema en cuestión.

18 Véase Anexo Estadístico.

gran número de trabajadoras que son mujeres separadas, viudas o madres solteras que tienen la obligación de mantener su hogar y la responsabilidad sobre la formación y educación de los hijos. Esta situación hace que, si bien la afiliación sindical de la mujer trabajadora ha aumentado, su participación en la actividad sindical propiamente tal sea muy irregular. Las reuniones y asambleas los seminarios y actividades de formación y capacitación requieren disponer de un tiempo con el que la mujer no cuenta, debido a su doble tarea de productora y encargada de una familia. Varios de los dirigentes hombres y mujeres entrevistados se refirieron en duros términos con relación a actitud de los propios sindicatos hacia las mujeres. Estas son algunas de sus apreciaciones sobre la materia:

« hay una posición machista de los trabajadores frente al ingreso de la mujer al sindicalismo. No entienden que la mujer ha ingresado al mundo del trabajo y que el sindicato debería integrarla y que sus problemas deben ser tratados por el sindicalismo».

« En la CUT el problema es que no hay dirigentes directamente conectados con las situaciones que enfrentan directamente las distintas ramas. Por ejemplo, un agudo problemas es el de los agrotóxicos y la CUT no lo maneja. La CUT no se preocupa realmente por los problemas de los trabajadores, se pelea por problemas de poder personal, eso se refleja a las bases y ya han perdido la confianza en la Central».

«La influencia que el sindicalismo ha podido ejercer en la mujer es nula. No ha habido una preocupación por una discusión masiva del tema quedándonos sólo con las conclusiones de la cúpula sindical, las que tampoco llagan a la mujer. Es una institución de corte machistoide que ha tendido a separar a la mujer de la participación».

Un ejemplo muy ilustrativo de esta situación es que, en la propia Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) el tema de la mujer trabajadora estuvo durante años confinado en una «Secretaría Técnica de la Mujer», pudiendo la persona encargada participar en las reuniones del Comité Ejecutivo de la CUT, únicamente con derecho a voz pero no a voto, marginándola de la posibilidad de participar en la toma de decisiones. Sólo últimamente se ha logrado modificar esta situación y se ha creado un «Departamento de la Mujer, Familia y Trabajo» con total participación en los organismos de dirección y ejecutivos de la Central.

Por otra parte, esta situación de marginalidad laboral y sindical que dificultan o impiden la plena integración de la mujer al mundo de los trabajadores organizados, la ha impulsado a tomar iniciativas de gran originalidad que pueden significar una importante revisión de las formas organizativas tradicionales y actualmente existentes. Un ejemplo de ello se ha dado por las trabajadoras del sector agrario y agroindustrial, las que -sin abandonar su afiliación a las organizaciones sindicales tradicionales del sector- han creado la «Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas «ANAMU A.G.», que agrupa a mujeres del campo que son pequeñas productoras agrícolas, pescadoras, crianceras, artesanas y cultoras del folclor y cuya misión es promover el desarrollo y protección de las actividades silvoagropecuarias, artesanales y culturales, así como la protección y defensa del medio ambiente y la promoción, defensa y desarrollo de las mujeres de los sectores rurales. Esta organización cuenta con más de 5.000 afiliadas.

Iniciativas como ésta, que se sale del estrecho marco organizativo que la ley otorga a los trabajadores independientes y subordinados, permite vislumbrar un cambio importante en el desarrollo del sindicalismo tradicional, tan apegado a lo legal, lo que le resta creatividad y sentido del cambio. Estas iniciativas son un fundamental aporte de la mujer al mundo de los trabajadores organizados que, sin duda, llevará al sindicalismo tradicional a remontar hacia nuevas formas de asociación que le permitirá superar la actual situación de crisis y estancamiento en que se en-

cuentra, ampliando su ámbito de actividad y otorgando protección y beneficios no solamente a sus afiliados directos sino también a la familia de éstos y a la comunidad en la que está inmerso.

TESIS Nº 4

Los temas de la mujer trabajadora no son tratados normalmente en los sindicatos, en los que se discute principalmente materias relacionadas con remuneraciones y condiciones generales de trabajo. Temas tales como la discriminación salarial, la vulnerabilidad de muchos de los empleos femeninos, especialmente los empleos temporales y las condiciones de precarización que los acompañan; los riesgos específicos para la salud femenina; el tema de la movilidad y los límites para acceder a puestos en los niveles más altos de las jerarquías; la discriminación por el aspecto físico; los derechos de maternidad, la protección de la familia y de los hijos, el acoso sexual, la exigencia de test de embarazo para acceder al empleo, los efectos del alargamiento de las jornadas, el cuidado de los hijos y la falta de tiempo para el descanso, son temas que han quedado confinados a las mujeres y son abordados parcialmente, sin llegar a formar parte de un programa integral de acción sindical, que los incluya como parte de un todo que involucra a los trabajadores en su conjunto. La sindicalización femenina, es un desafío para toda la estructura sindical. Atraviesa verticalmente desde los niveles cupulares, pasando por las organizaciones de segundo grado hasta a los sindicatos de base. Integrar una perspectiva de género en la acción sindical, va más allá de tratar de incoporar mujeres al sindicato. Por el contrario significa un cambio profundo desde la organización, que debe abrirse a nuevas problemáticas y a nuevos liderazgos.

EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE FLEXIBILIZACIÓN EN CHILE

La sociedad contemporánea en las últimas décadas del siglo XX, ha vivido importantes cambios, de los cuales Chile no ha estado ausente. Durante la década de los ochenta, bajo el régimen militar se impusieron algunas coordenadas, que bajo las orientaciones neoliberales aceleraron procesos para consolidar un modelo económico que tenía a lo menos, las siguientes características que se mantienen en sus lineamientos generales hasta hoy: el mercado pasa a tener un rol preponderante en la asignación de recursos, el Estado se repliega y modifica muchas de las funciones que había ido asumiendo desde la Segunda Guerra Mundial hasta fines de los setenta y los actores principales de la relación laboral, empresarios y trabajadores cambian su posicionamiento en la economía, la sociedad y en la política. El modelo permite y propicia un empresariado fuerte -dada la incidencia de la empresa privada en la economía y un sindicalismo en declinación-, como ya se ha discutido en las páginas anteriores.

De allí que desde la perspectiva sindical, los trabajadores asuman estos cambios más bien como amenaza y no hayan podido reaccionar ante las prácticas flexibilizadoras, porque justamente éstas se han impuesto en un marco adverso con fuertes asimetrías entre la presencia de un empresariado monolíticamente organizado y un sindicalismo atomizado por una conjunción de factores que ya se han mencionado, a los que se agregan, sin lugar a dudas, el marco institucional de lo laboral que fue impuesto bajo el régimen militar.

El concepto y las prácticas de flexibilización fueron impuestas en Chile a partir de una serie de reformas, tanto jurídicas como económicas que significaron, por una parte, nuevas « reglas del

juego» para normar las relaciones de trabajo y por otra, una reestructuración productiva que ha modificado, la manera de relacionarse de las empresas y el mercado, incluido el mercado laboral, de las empresas entre sí y también las relaciones empresa- trabajadores, es decir, en las relaciones laborales. En este capítulo se examinarán diversas dimensiones de la flexibilización empresarial impuesta en Chile, las que tienen importantes efectos en tanto en el empleo, como en las condiciones de trabajo y también en el ámbito de las relaciones laborales, a saber, la flexibilización normativa; la flexibilización del mercado de trabajo; la flexibilización de las relaciones entre las empresas; la flexibilización de la jornada y la flexibilización salarial.

La flexibilización normativa

La flexibilización del proceso productivo y por lo tanto, de las relaciones laborales, es el concepto clave que, en opinión del sector empresarial y de los economistas neoliberales, debe regir la forma de organización del proceso productivo y las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el objeto de eliminar cualquier rigidez que pueda impedir el funcionamiento fluido del mercado.

Así fue reconocido en Chile por el autor principal del Plan Laboral de 1979 que modificó las normas del Código del Trabajo referentes a las organizaciones sindicales y a la negociación colectiva, al plantear que «la modernización laboral iba a ser una parte clave de un modelo económico y social fundado en la libertad de las personas. El Presidente Pinochet confió la construcción de este modelo a un grupo de profesionales, la mayoría de ellos economistas, que compartían una misma confianza en el libre mercado». [19]

No es de extrañar, por lo tanto, que el significado verdadero que se le ha dado a la palabra «flexibilizar» haya sido el de «desregular». Esto es, eliminar todas las normas jurídicas, de carácter laboral o de cualquiera otra rama del derecho, que puedan aumentar los costos laborales o impedir el libre funcionamiento del proceso productivo, priorizando el funcionamiento del mercado sobre cualquier otro valor, aunque éste se refiera a la protección del trabajador o a su estabilidad laboral. Esto se ha logrado derogando normas protectoras o dándoles una estructura tal que, formalmente mantienen su carácter protector pero que, en su concreción pierden totalmente dicho sentido o dificultan enormemente su aplicación y efectividad. [20] Pero no sólo eso, se han incluido en el Código del Trabajo chileno normas que permiten al empleador modificar unilateralmente el contrato de trabajo ya celebrado, pudiendo «alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador». Agrega la disposición a continuación que «por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo». [21]

La desregulación en lo que se refiere a la facultad de despido -se aplicó en Chile durante la dictadura militar-, en lo dispuesto en la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo de 1987, que establecía el libre despido por mera voluntad de una de las partes, sin expresión de causa.

---

19 José Piñera Echenique, «La Revolución Laboral en Chile», Página 14, Ed. Zig-Zag S.A. Santiago, Chile, 1990,

20 Gamonal. S. 1996, «Flexibilidad laboral» borrador, Universidad Adolfo Ibañez, Santiago.

21 Artículo 12 del Código del Trabajo chileno.

Agregaba la mencionada disposición que, en el caso de que la terminación del contrato fuera por voluntad del empleador, éste debía pagar al trabajador una indemnización ascendente a la última remuneración mensual por cada año de servicio con un tope de 150 días de remuneración. Se trataba del reconocimiento legal de la existencia del sistema del despido pagado como forma de poner término al contrato de trabajo. [22]

En el Código actual, mediante las reformas realizadas en democracia, se introdujeron algunos cambios, con relación a la facultad de despido. Esta quedó limitada en dos sentidos, primero, no se puede despedir sin expresión de causa, y segundo, la indemnización subió el tope de 150 días a un mes por año de servicio con un tope de 11 años. Estas modificaciones sin embargo, dejaron una puerta abierta a la inestabilidad del empleo al introducir la causal «necesidades de la empresa», la que tiene una definición muy amplia, lo que permite al empleador, utilizarla discrecionalmente, porque no necesita una justificación explícita.

TESIS Nº 5

Una de las formas más usuales y más efectiva para el empleador, de flexibilizar la relación laboral es mediante la eliminación de las normas que impidan o encarezcan el libre despido de trabajadores. Ello hace que sea el propio trabajador quien, por temor a perder su puesto de trabajo, especialmente en períodos de alta desocupación, no haga efectivos sus derechos o no exija o reclame su cumplimiento. La baja afiliación sindical tiene como una de sus causas, precisamente, la existencia de esta forma de flexibilización. Los trabajadores temen organizarse o ingresar a un sindicato ante posibles represalias por parte de los empleadores. De hecho, en muchas de las denuncias de prácticas antisindicales, se menciona que los empleadores utilizan la causal «necesidades de la empresa» para disuadir las formación de sindicatos o ejercer represalias frente a los organizadores. También en casos de negociación colectiva. Una manera de paliar el uso abusivo de esta causal sería el recurso de acotar su contenido con más detalle e introducir la obligatoriedad de una justificación de su uso por parte de los empleadores. De hecho la CUT ha planteado su derogación, sin embargo, algún nivel de flexibilización es necesario y una reforma derogativa no va tener el consenso de los empresarios, ni de la derecha.

La flexibilización del mercado de trabajo

Diversas investigaciones y datos nacionales [23] vienen abordando la problemática de la composición del empleo. La pregunta que hay detrás es si la flexibilidad normativa a que ya se hizo mención conlleva a una transformación del empleo estable a tipos de empleo atípicos y/o precarios. Entendemos que no todo empleo atípico, es decir aquel diferente de un empleo con contrato indefinido, a tiempo completo, para un solo empleador, cubierto por las regulaciones

22 Con la llegada de la democracia, esta norma fue derogada pero se le reemplazó por otra causal de terminación del contrato de trabajo: «las necesidades de la empresa», con los mismos efectos prácticos que la derogada.

23 Nos referimos entre otras, a las investigaciones que abordan la temporalidad en sectores específicos como la agricultura, donde ha sido más estudiado, Véase, entre otros a Rodríguez, Daniel. & Venegas, S. (1989) De praderas a parronales. Un estudio sobre estructura agraria y mercado laboral en el Valle de Aconcagua, GEA, Santiago. Rodríguez, D. & Venegas, S. (1991). Los trabajadores de la fruta en cifras. Universidad Academia de Humanismo Cristiano/GEA. Santiago, como también a los datos de la encuesta CASEN que recoge estadísticas sobre composición del empleo y a estudios específicos de la Dirección del Trabajo, véase Precarización del Empleo en Chile y recientemente los datos recogidos en la Encuesta Laboral 1998.

del contrato de trabajo, con prestaciones de salud y seguridad social y protegido relativamente ante el despido, es un empleo precario. Sin embargo, las formas atípicas, es decir, aquellas que modifican alguno de esos atributos a menudo esconden factores de precarización. Así un estudio de la Dirección del Trabajo sobre tabulaciones de la Encuesta CASEN descubrió que a lo menos un tercio de los empleos asalariados, tenían algún factor de precarización: o eran directamente ilegales, o no tenían las protecciones de la salud y previsión, etc. Es decir eran empleos de baja calidad. La temporalidad y la duración definida, son por lo menos, condiciones que hablan de una intermitencia en el trabajo, si no directamente de trabajadores desprotegidos. Una limitación normativa es por ejemplo la exclusión de la negociación colectiva. La presencia mayoritaria de mujeres en los empleos que son considerados precarios o de mala calidad, con salarios bajos o inferiores al de los trabajadores hombres que se desempeñan en igual puesto de trabajo, su consideración como «mano de obra secundaria» o «salario adicional en la mantención del hogar», la permanencia de su calidad de ama de casa a tiempo parcial, les crea a las trabajadoras especiales formas de vulnerabilidad, lo que, unido a la falta de organización y reconocimiento sindical de sus derechos y reivindicaciones, coloca a la mujer trabajadora en un lugar desmedrado y de segunda clase en el mundo laboral actual.

Los datos más recientes sobre la composición del empleo y algunos factores de flexibilización en Chile, se encuentran en la Encuesta Laboral 1998 de la Dirección del Trabajo, (que además coinciden en términos gruesos con los datos de empleo temporal que arroja la CASEN). Según la investigación de la D. del T. hay algunas señales que permiten pensar que aun cuando el grueso de los contratos sigue teniendo el carácter de contratos indefinidos, hay un porcentaje cercano al 20% que se ubica en contratos de carácter temporal (por obra o faena, plazo fijo, honorarios y otros). Esta proporción es más alta en las empresas medianas y grandes y por supuesto en sectores económicos tales como la construcción y agricultura. También que las nuevas contrataciones, las que se produjeron los 12 meses anteriores a la Encuesta son mayoritariamente temporales, que la causal de finiquito más importante es término de plazo y que la antigüedad del personal con contrato indefinido se ubica mayoritariamente en menos de 5 años. También son interesantes los datos de la cantidad de trabajadores suministrados [24] por contratistas o empresas o enganchadores, éstos alcanzan al 15,7% con relación al total de trabajadores propios, con lo que la proporción de «atípicos» llega a un tercio de todos los empleos. [25]

Veamos lo que dijeron algunos de nuestros entrevistados sobre la flexibilidad del mercado de trabajo:

Sector Textil

«En este tiempo se da mucho el contrato a plazo fijo, por faena o temporada. Lo hacen en las PYME, otra cosa es que no existen trabajadores con más de dos años en la empresa, hay una gran rotación. Están contratando mujeres que tienen más de 40 años, con hijos grandes que no están en edad fértil y también gente jubilada con el mínimo. Mucha gente part time y trabajo a domicilio, donde trabajan hasta los niños. En los domicilios se trabaja especialmente de noche».

Sector Agro

«La flexibilización se ve como un tema favorable para el empresario y desfavorable para el trabajador. Es el caso específico de las temporeras. Los contratos a plazo fijo y los contratos por

24 Sobre el trabajo suministrado véase Magdalena Echeverría et. al. El Otro Trabajo, El suministro de personas en las empresas, Cuadernos de Investigación N°7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1998

25 Véase Encuesta Laboral 1998, Dirección del Trabajo op.cit.

faena son los más numerosos. Los contratos indefinidos son muy pocos y tampoco se dan los honorarios. En cambio se da mucho el «enganche» de trabajadores. Hay casos de suministradores serios y hay otros que engañan a las trabajadoras sobre las condiciones de trabajo y algunos que directamente desaparecen».

Industria Alimenticia, Turismo, gastro-hotelería y afines

«Hay empresas que tienen por más de 15 años el sistema de llamado, pero el sistema es por todos los días del mes, pero no tienen contrato. Tenemos más del 60 % de los trabajadores, la mayoría mujeres que tienen jornadas de tres horas diarias, haciendo reemplazos y en tres o cuatro funciones que cumplir, sin que tengan posibilidad de reivindicar derechos por no pertenecer a organizaciones grandes. En un caso como el Hyatt el 60% es part time por llamada. Otras empresas, tienen secciones completas con más del 60% de trabajadores en práctica. Se les paga sólo la locomoción. En los supermercados hay turno cortado, contratados por hora y en la mayoría de las empresas del sector hay trabajadoras suministradas por empresas suministradoras que las hacen rotar constantemente».

Sector Comercio

«Se ha visto mucho el trabajador part time. El trabajador no se siente seguro porque en cualquier momento puede ser reemplazado. Hay mucha competencia interna. El trabajo part time ha permitido a muchas mujeres mayores de 40 salir a trabajar. Trabajan ciertas horas del día, algunos días o los fines de semana».

TESIS Nº 6

Tanto los datos nacionales agregados, como las informaciones entregadas por los dirigentes entrevistados, muestran que en Chile, la flexibilización del empleo (emergencia de formas atípicas) va acompañada de condiciones de precarización. Los empleos atípicos se concentran en sectores donde hay importante fuerza de trabajo femenina y al igual que en la tendencia mundial, los sectores más afectados son los de baja calificación.

Un desafío sindical de importancia, es incluir entre sus demandas y plataforma programática, formas de regulación de la atipicidad. Si las tendencias de trabajo temporal van a ir en aumento será necesario, por ejemplo, encontrar formas de protección a los periodos de intermitencia. Incluir también fórmulas para que los trabajadores temporales estén protegidos por la Seguridad Social y por el sistema de salud. Y no menos importante es incluirlos en los derechos a negociación colectiva y facilidades de organización. También deberá discutirse a nivel de los sindicatos, la sensación de amenaza que los trabajadores estables tienen con relación a los trabajadores marginales. Este aspecto es de particular importancia en aquellas unidades productivas donde hay una clara segmentación entre los de planta y los «ajenos».

LA FLEXIBILIZACIÓN EN LAS RELACIONES ENTRE LAS EMPRESAS

La Encuesta Laboral 98, encontró que la subcontratación a terceros, para realizar actividades del rubro principal de la empresa contratante, la llamada externalización de actividades, fue reconocida por el 20% de las empresas, cifra que sube considerablemente entre las medianas y grandes, donde alcanza al 28,9% y al 36,1%, respectivamente. A su vez la cantidad de empresas

	PROMEDIO DE HORAS A LA SEMANA	HORAS ANUALES
INE (*)	44.6	2.319
DIRECCION DEL TRABAJO (**)	48.1	2.501

(*) Encuesta de Empleo, Oct-Dic 1996 (incluye todo tipo de trabajadores)
(**) Encuesta Laboral, 1998, Marzo- Mayo 1998 (incluye asalariados del sector formal)

que declaró ser contratada por otras llegó al 16%. Es decir a lo menos un 36% está envuelta en este tipo de interacciones. [26]

De acuerdo a nuestros entrevistados estas situaciones son muy frecuentes en el sector textil y comercio, donde se presentan con regularidad. Tal como ya se citó anteriormente en el caso de la filialización del Comercio y como una característica histórica en el sector textil. A estos sectores tradicionales se han agregado estas prácticas en el sector servicios, por ejemplo en el área de financiera.

Sector Textil

«Las cadenas de subcontrataciones son muy corrientes en el sector textil. Nadie sabe de donde sale el trabajo. Las distintas etapas de elaboración de una pieza de ropa, por ejemplo, están hechas por distintos talleres anexos a la empresa principal. Los talleres eran de distintos dueños pero no tenían ni personalidad jurídica, ni celebraban contratos era una situación totalmente ilegal. Como estrategia era despedir a trabajadoras con experiencia y pagarle con máquinas y después aparecían como dueñas de talleres. Hay un verdadero juego, un montaje dentro de las empresas para que aparezca que algunos jefes son despedidos por el empleador y que se pelean, para que no aparezca que después están trabajando para el mismo empleador».

Sector Comercio

«En los últimos años se han visto despidos masivos para achicar las plantas. Se da mucho en los supermercados, los trabajadores suministrados por contratistas. Los despidos son por necesidades de la empresa, pero después son reemplazados por trabajadores en peores condiciones de sueldo. En el sector comercio se ha producido la filialización de las empresas grandes. Las pequeñas prestan servicio a las grandes. Se despide a los trabajadores de las empresas principales y después se los recontrata en las pequeñas en situación desmedrada. En la organización todos estos aspectos son considerados negativos. Se han discutido en el sindicato, pero no hemos encontrado la manera de hacerlos favorables a los trabajadores. En algunos casos se ha acordado estabilidad pero los empleadores han bajado los sueldos».

Sector Bancario

«En el sector bancario, en el área de captaciones y de ventas, la mayoría de los bancos hoy tienen el producto «personas», es decir, crédito de consumo, entregado a entidades que antes era solamente un nombre de fantasía. Sin embargo hoy día todas esas empresas son prestadoras

26 Encuesta Laboral 1998, op. cit

de servicios del banco, ya no un nombre de fantasía sino que corresponde a una empresa con personalidad jurídica propia, siendo esa la única diferencia porque en realidad están ligados también a la propiedad del banco. También en el área de cobranzas. Ahí sí se produce mucho la remuneración en base a metas, a resultados y comisiones. Con sueldos base bajos, más comisiones».

TESIS Nº 7

Los encadenamientos productivos, la descentralización productiva, la externalización de procesos y el suministro de trabajadores a terceros, son modalidades ampliamente aceptadas en el modelo productivo moderno. Se estima que estas estrategias tienen efectos virtuosos en la eficiencia y la productividad. Otros países, particularmente en Europa, han transitado exitosamente en estas estrategias, porque parten de un piso normativo de protección a los trabajadores en el derecho laboral.[27] En Chile en cambio, en importantes sectores empresariales, aunque no en todos, se han utilizado como una estrategia para «abaratar» el factor trabajo y no como encadenamientos virtuosos. El desafío sindical, es como en el caso anterior demandar una regulación de la descentralización. La estrategia sindical debería propender en Chile a la articulación de los trabajadores de la cadena, o de los suministrados, para homologar condiciones de manera tal de impedir que éstas relaciones entre empresas se usen en detrimento de los trabajadores.

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL E INTENSIDAD DEL TRABAJO

Según el Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo, no puede exceder las 48 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días, la misma que se puede alargar en sólo dos horas extraordinarias por día. Por convención, costumbre y regulaciones, la jornada ordinaria contempla el descanso dominical.

El marco de las disposiciones legales que regulan en Chile, tanto la jornada ordinaria de trabajo como el descanso dominical, pareciera ser lo suficientemente explícito en cuanto a fijar los límites en estas materias, sin embargo, la realidad laboral está indicando que los trabajadores chilenos laboran más horas de lo que los estándares de salud y calidad de vida indicarían como aceptables, aún cuando se haga en el marco de lo que la ley permite, porque no debe olvidarse que las horas trabajadas, estadísticamente son un promedio, lo que significa que hay un segmento de trabajadores que sobrepasa las 48 horas semanales permitidas por la ley y que hay otro importante segmento que está potencialmente -autorizado- para trabajar el día domingo, especialmente el sector comercio, servicios y las industrias que requieren continuidad por los procesos técnicos.

Los datos sobre jornada de trabajo que están disponibles tanto en el INE, a través de la Encuesta de Empleo, como en la Dirección del Trabajo, a través de la Encuesta Laboral,[28] muestran algunas diferencias, porque se refieren a universos diferentes, pero coinciden en situar el promedio de horas trabajadas a la semana, cerca del máximo permitido por la ley para la jornada

27 La opción en Europa, por ejemplo España ha sido regular el suministro de trabajadores-, exigiendo a las empresas de colocación una responsabilidad empresarial formal en la relación laboral y propender a homologar las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores suministrados. En otros países como en Italia, la asociación del trabajo en cadena, se hace sobre bases de horizontalidad entre las empresas y no una integración vertical como la que se da en Chile, donde a medida que se baja en la cadena se deterioran las condiciones de trabajo.

28 Véase Encuesta Laboral 1998 Dirección del Trabajo.

ordinaria. El INE, obtiene un promedio de 44,6 horas y la Encuesta Laboral de la D. del T. lo sitúa en 48,1 horas. En este último caso, se trata de asalariados en empresas formales, en tanto el INE hace una encuesta de hogares, que incluye a todo tipo de trabajador (informales, cuenta propia, empleadores, sector público, trabajadores a domicilio, etc.).

Respecto al tiempo de trabajo: tiempo completo o tiempo parcial [29] no se observan señales importantes de flexibilización de las jornadas ordinarias, según la Encuesta Laboral. Estas se realizan mayoritariamente a tiempo completo y se concentran en alrededor de 48 horas semanales, distribuidas en cinco o seis días. La incidencia de jornadas especiales fue baja. [30] Respecto a la intensidad de la jornada en cambio, se encontraron algunas señales importantes: casi un tercio de las empresas de todo tamaño, trabajan más de 48 horas semanales; y el promedio de horas para toda la muestra fue de 48,16, cifra que es mayor al promedio nacional que se sitúa alrededor de 45 horas. Por otra parte las empresas que implementan sistema de turnos, alcanzan a un tercio del total y un 20% implementa turnos de noche. También se encontraron señales de que el trabajo en día domingo se ha extendido a empresas de todo tamaño y sector y aunque no se obtuvieron datos completos sobre este particular de la parte empleadora, de acuerdo a informaciones de los trabajadores se trabaja en día domingo en un 35% de las empresas, siendo los sectores más importantes Comercio, Industria y Servicios.

Veamos lo que dicen los dirigentes entrevistados sobre la flexibilización de jornada:

Sector textil

«La flexibilización de la jornada se ha discutido en la organización, porque el sector mayoritariamente es a trato y los empresarios desde la negociación colectiva para abajo empiezan a discutir la flexibilización pero extendiendo la jornada, no achicándola. Dicen que pese a la crisis prefieren tener menos trabajadores, más conocidos, los que dominan bien el trabajo. Alargan la jornada pero no es flexible, es una obligación. Ni siquiera lo conversan con los sindicatos, porque los salarios tarifados son muy bajos y la gente trabaja más para hacerse el sueldo. También se está usando mucho el turno cortado. Le ofrecen a las mujeres trabajar de 8 a 12 y después empezar a las 4 hasta sacar el trato. A la gente no le gusta eso porque tienen horario de entrada pero no de salida. La única flexibilización que me parecería favorable es que pudiéramos trabajar cuando hubiera trato y que no me obligaran asistir de Lunes a Viernes aunque no haya trabajo y sin rebaja de tarifado. Esto sería posible de planificar y favorable para ellos por el ahorro de energía. Pero no lo aceptan. A veces tenemos que esperar horas sentadas frente a la máquina para que llegue trabajo, pero uno no puede llegar más tarde, ni irse antes, tiene que estar allí no más».

Sector agro

«En el trabajo de las temporeras se ha abusado de la flexibilidad horaria. Se retarda la hora de ingreso al trabajo pero se sale a altas horas de la noche, lo que perjudica enormemente la relación familiar de la mujer que tiene que dejar abandonados los hijos. La flexibilidad horaria ha significado un abuso que pone en peligro la salud de las trabajadoras. Cuando cumplen su horario deben seguir trabajando hasta que se acabe la fruta y a veces no se les paga las horas extraordi-

29 La Encuesta Laboral considera tiempo parcial menos de 36 horas a la semana

30 Las jornadas a tiempo parcial, aparecen en esta encuesta en una proporción muy baja, sin embargo consideramos que se puede deber a un subregistro, porque considera sólo al personal propio de las empresas y no incluye por ejemplo, a los trabajadores de contratistas, trabajadores a domicilio y las personas que trabajan por honorarios. Estos trabajadores son considerados por las propias empresas como «externos» y son justamente el tipo de trabajador donde el part time tiene mayor incidencia.

narias, o se les paga sólo una aunque sean más. En esto hay diferencias de trato con los hombres y las mujeres, dándoles mayores beneficios a los primeros».

Sector Comercio

«Ha habido problemas con esto de la flexibilidad horaria. Existe una gran desprotección a pesar de que existe un Código Laboral. Se trabajan 10 horas o más y la jornada de trabajo ha significado una desconexión del trabajador del comercio con su familia. En el sector Comercio son muy pocas las empresas que pagan las horas extraordinarias. Pagan las empresas grandes, las multinacionales, pero no así las tiendas pequeñas. Como se gana por comisiones el propio trabajador oculta las infracciones a sus derechos, la extensión ilegal de la jornada de trabajo, porque necesita debido al sobrendeudamiento ganar más y no le importa tener que trabajar en exceso con tal de conseguirlo».

Sector Bancario

«En el tema de la jornada nosotros reconocemos que hay ciertas necesidades de trabajo que hacen ineludible que hayan personas que vayan a trabajar en horas especiales, pero eso es sobretiempo y se pagará, nos resistimos en general a las jornadas especiales sin un estímulo. También nos resistimos a la remuneración que es variable cuando pretende reemplazar la fija. Nosotros entendemos que el único triunfo sindical, si se puede llamar así, que anota la historia reciente en Chile fue el haber defendido nuestra jornada bancaria de lunes a viernes y no trabajar el 31 de diciembre».

TESIS Nº 8

En Chile, las prácticas empresariales han propendido a una extensión e intensificación de la jornada, procesos que no pueden ser considerados flexibilización. Esta práctica cuenta con una cierta «complicidad» de los trabajadores, porque el tiempo de trabajo por sobre los límites establecidos está asociado a los resultados económicos para el propio trabajador. Los trabajadores están obligados a trabajar más para ganar más a costa de efectos en la salud, en la vida familiar y en el deterioro de la calidad de vida. Chile se cuenta entre los países donde más se trabaja, sin embargo no está en los primeros rankings de productividad, o de niveles salariales, ni menos en calidad de vida. De las opiniones de los dirigentes entrevistados se concluye que al igual que en las otras dimensiones examinadas, no hay en Chile una flexibilización de la jornada, sino una simple sobrexplotación de la fuerza de trabajo. El tema de la flexibilización de jornada es una tema pendiente, sobre el cual el movimiento sindical deberá tomar posición, en función de que el tema ya está siendo colocado por la parte empresarial.

LA FLEXIBILIZACIÓN SALARIAL

Esta es quizás la dimensión que más extendidamente se ha flexibilizado y que cuenta con una cierta aprobación por parte de los trabajadores. Es el aumento de la parte variable del salario, cuya mayor responsabilidad queda en manos del trabajador: salarios por rendimiento individual. La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo encontró por ejemplo que en la mitad de las empresas de todo tamaño, se pagan los llamados incentivos de productividad, que en estricto sensu son más bien bonos de producción por unidad de producto y no tanto un incentivo a la productividad propiamente tal.

La flexibilidad salarial asocia principalmente los salarios a los resultados individuales del trabajo. En cuanto a las formas de pactar los salarios se encontró que aunque los salarios se pactan mayoritariamente por cumplimiento de jornada hay importante presencia de salario a trato y de la combinación tiempo y trato. Estas fórmulas tienen mayor incidencia en las empresas medianas y grandes y en algunas ramas de actividad, como construcción y agricultura.

En las entrevistas a los dirigentes que incluyó el presente trabajo, hay innumerables alusiones al tema de la flexibilidad salarial. En los hechos, en el Sector textil, Comercio y Agricultura - el componente variable del salario- el trato, las comisiones y los bonos de producción son una práctica antigua y consolidada. Lo nuevo es su extensión a otros sectores económicos, por ejemplo en el sector bancario, así también su incidencia en las empresas pequeñas. Otro factor de cambio es el aumento de la proporción de la parte variable que va en desmedro del salario base. Se suman a este factor de flexibilidad salarial, los efectos negativos de la flexibilidad horaria con la que se asocia: las horas extraordinarias, el trabajo en día domingo, la extensión horaria, trabajo por turnos, con los efectos asociados a la complicidad del trabajador, para no denunciar incumplimientos, en desmedro de su salario.

TESIS Nº9

La flexibilidad salarial, es una de las prácticas más extendidas y recurrentes de las prácticas empresariales en curso. La tendencia es a aumentar progresivamente la parte variable de los salarios. Un desafío sindical es negociar salarios asociados a la productividad general de las unidades productivas y no al producto individual de cada trabajador. El sistema de incentivos a la producción, (y no a la productividad) esconde una práctica empresarial muy ineficiente en el largo plazo. Porque se apuesta nuevamente a una competitividad de costos y no a una por aumentos de productividad. El tema de las jornadas de trabajo y de los salarios variables debe ser abordado como un tema asociado, porque si los salarios dependen progresivamente de los resultados individuales, se obligará a los trabajadores a aumentar la intensidad del trabajo, más allá de lo que permite la ley e inclusive a costa de la salud y de la calidad de vida.

POSTURAS DEL SINDICALISMO CHILENO FRENTE AL MERCOSUR

Cuando el movimiento sindical chileno recién comienza a presentar signos de recomposición, debe enfrentarse a un nuevo desafío: qué posición tomar frente a los acuerdos económico-comerciales celebrados por Chile o por celebrar y los efectos que tendrán en el mundo laboral.

Hasta ahora, la actuación del movimiento sindical chileno en la materia se ha reducido a denunciar el no haber sido considerado en las discusiones habidas por la autoridad que maneja la política exterior del país, en cuanto a las decisiones adoptadas respecto de los acuerdos económico-comerciales negociados hasta la fecha. Uno de estos acuerdos, el que probablemente un mayor efecto pueda tener en la vida y en las condiciones de trabajo de los chilenos, es el que dio origen al Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

Las interrogantes que presenta la participación de Chile como miembro asociado en el MERCOSUR son muchas y de compleja respuesta: ¿Qué efectos tendrá para los trabajadores chilenos el mercado regional de los países del Cono Sur? ¿Serán estos efectos positivos o negativos? ¿Están las organizaciones sindicales preparadas para enfrentar este nuevo desafío? ¿Qué

sectores productivos serán más afectados por la competencia interna en esta parte de la región? ¿Qué efectos producirá la movilidad laboral entre los países integrantes del MERCOSUR? ¿Qué posibilidades existen de homogeneizar remuneraciones, condiciones de trabajo y protección social de los trabajadores de los distintos países?

Las respuestas a éstas y a muchas otras preguntas vendrán y se tomarán las respectivas decisiones sobre los caminos a seguir, cuando el movimiento sindical chileno reconozca esta situación como un problema fundamental para su desarrollo futuro y que debe enfrentar con seriedad. Hasta ahora no lo ha hecho, reduciéndose, como decíamos antes, a presentar reclamos por no haber sido tomado en cuenta. La intervención que ha tenido la Central Unitaria de Trabajadores ha sido mínima, reduciéndose a asistir a algunas reuniones pero sin tener una política clara sobre el MERCOSUR ni una estrategia definida para enfrentar los problemas que se van a presentar en el mundo del trabajo. Además, no se ha dado una cuenta a las bases sobre los temas discutidos en estas reuniones, de manera que éstas puedan dar a conocer sus inquietudes y enfoques sobre la materia.

Hubo mayor actividad sobre el tema entre algunas confederaciones y federaciones que han desarrollado contactos con sus similares de los países que integran el Mercado Común del Sur y han hecho planteamientos concretos respecto de los temas a tratar. Por ejemplo la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, Gastrohotelería y afines (COTIACH), en un encuentro organizado en Montevideo planteó la necesidad de tratar la homologación de cargos desempeñados por los trabajadores de los gremios gastronómicos de los diferentes países, la fijación de tarifados, la urgencia en normar las migraciones laborales dentro del MERCOSUR, la importancia para los trabajadores migrantes de recibir capacitación y educación, especialmente en cuanto al conocimiento de las leyes laborales y de la seguridad social y varios otros temas de interés para las relaciones futuras de los trabajadores del gremio. Igual cosa puede decirse de otras confederaciones que han participado en encuentros con dirigentes de otros países de los respectivos gremios: trabajadores del comercio, textiles, de la agroindustria. También hubo contactos a nivel de la Confederación Bancaria, que ha tenido varias reuniones internacionales, para discutir los problemas comunes del sector.

A nivel de trabajadores de base existe, sin embargo, gran inquietud sobre los problemas que genera, por ejemplo, la movilidad laboral internacional. Ellos ven la gran cantidad de trabajadores peruanos y bolivianos que han ingresado a Chile, muchas veces indocumentados, que son contratados en condiciones misérrimas, con salarios muy inferiores a los normales, sin tener derecho ni protección alguna.

Estos trabajadores extranjeros, por temor a perder su puesto de trabajo, no reclaman por la situación laboral en que se encuentran, ni intentan afiliarse u organizarse sindicalmente en defensa de sus derechos. La situación de vulnerabilidad y de explotación extrema en que se encuentran estos ciudadanos peruanos y bolivianos, mayoritariamente mujeres, que vienen en busca de su subsistencia a Chile, trabajando muchos de ellos en forma ilegal, representa un ejemplo claro de los problemas que deberán ser enfrentados y resueltos, tanto por los gobiernos como por los propios trabajadores organizados, de los países integrantes del Mercado Común del Sur, si se pretende que el MERCOSUR, no sea solamente una unidad económica y comercial que beneficie a las grandes empresas de la región, sino que se logre, por su intermedio, un mejoramiento importante y real de las condiciones y calidad de vida de las mujeres y de los hombres de los países del Cono Sur Latinoamericano.

IV. A MODO DE CONCLUSIONES PRELIMINARES

En la situación chilena todas las dimensiones de flexibilización empresarial están presentes y afectan a sectores económicos donde la participación femenina es importante. Así encontramos tendencias a la precarización del empleo, subcontratación y externalización, extensión e intensidad de la jornada, flexibilización salarial etc., afectan a lo menos a un tercio de la fuerza de trabajo y mirado sectorialmente, estas proporciones se agudizan en la agricultura, el comercio, la industria textil y la industria alimenticia, turismo y afines que hemos examinado desde la perspectiva sindical.

Todos estos fenómenos se dan en el marco de lo que las posturas empresariales llaman la flexibilidad normativa, que fue impuesta a partir del régimen militar cuando se impusieron las reformas neolibrales al Código Laboral, que han condicionado la ocurrencia de los fenómenos actuales, en la organización del trabajo y de la producción. También en el marco de las relaciones laborales, donde los sindicatos tienen escasa capacidad de influir y adoptan posturas de tipo defensivo.

Las llamadas nuevas formas contractuales, trabajo part time, trabajo de llamada, trabajo de fines de semana, etc., se presentan como una alternativa laboral para las mujeres mayores de cuarenta que han pasado el periodo de vida fértil. Dadas las competencias internas, los trabajadores típicos ven en estas formas atípicas una suerte de amenaza, porque estas trabajadoras al ser efectivamente una fuerza de trabajo flexible, pueden resultar una fórmula atractiva para las estrategias empresariales de achicar las plantas y rebajar los costos laborales. Los empleadores cuentan a su favor, con la actitud favorable de estas mujeres mayores a este tipo de trabajo menos intensivo. También en algunos sectores se presenta el trabajo inmigrante que acepta condiciones de trabajo desmedradas a condición de poder quedarse en el país y no acepta la intervención sindical ni menos es posible su propia participación sindical. Hay situaciones que bordean la ilegalidad o son directamente ilegales con relación al trabajador inmigrante.

Los sindicatos tienen una visión negativa de estos fenómenos y no han articulado una estrategia para hacer de estos factores de flexibilización algo positivo, ya sea negociando ciertas condiciones, ya sea pudiendo imponer a la parte empresarial algún freno o control al deterioro de las condiciones de trabajo.

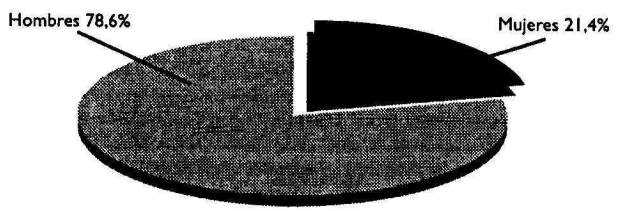
El sindicalismo de cúpula en la CUT pasa por una crisis de representación y el movimiento sindical en general muestra señales de debilidad, por lo que las organizaciones de menor grado y los sindicatos de base encuentran dificultades para promover la participación sindical y particularmente la sindicalización de las mujeres. De acuerdo a experiencias relatadas por una dirigente pareciera viable articular nuevas formas de organización que se muestren más novedosas y que sin competir con el sindicato puedan fortalecer las reivindicaciones del sector laboral femenino.

La participación del sindicalismo chileno en las instancias del MERCOSUR, ha estado restringida a la asistencia de dirigentes a algunas reuniones internacionales, pero la CUT como organización central, no ha hecho una discusión a fondo, ni menos ha socializado sus posturas y reflexiones con las Confederaciones, Federaciones o sindicatos de base. En este sentido en algunas instancias se han discutido los problemas y ventajas que se pueden presentar con la asociación de Chile al MERCOSUR, pero no hay iniciativas concretas, salvo excepciones, que liguen al sindicalismo chileno a las organizaciones sindicales de los países vecinos. Algunas re-

flexiones no sistemáticas que surgieron en las entrevistas sugieren que los sindicalistas chilenos prevén la incorporación al MERCOSUR más como una amenaza que una posibilidad. En este sentido pareciera urgente reponer en la escena sindical el tema del MERCOSUR y cómo los trabajadores chilenos pueden tener una participación más relevante en los aspectos que comprometen a la situación laboral.

Como tema de reflexión final, podemos apuntar que queda pendiente pensar la posibilidad de una «otra flexibilización», aquella que debe interesar a la parte laboral y que puede concurrir a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida. La perspectiva sindical sobre el particular es un callejón sin salida. Con excepción de la flexibilidad horaria, entendida como verdadera flexibilidad y no como extensión, todos los demás factores son vistos como amenaza ya que si pudieran favorecer a un grupo particular de trabajadores (por ejemplo las trabajadoras mayores) desde la perspectiva del trabajador típico, constituye una presión salarial hacia abajo, un impedimento para la sindicalización y finalmente una amenaza para lo que más se valora desde la tipicidad: la estabilidad en el empleo.

Composición por sexo de los afiliados a sindicatos
Corresponde al 70% de los afiliados del país.



ANEXO
DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE AFILIACIÓN SINDICAL FEMENINA.

Sindicalización femenina por Región
Corresponde al 70% de la población sindicalizada en el país

Región	Total Hombres Sindicalizados	Total Mujeres Sindicalizadas	Hombres %	Mujeres %
I	8.340	2.702	75,5	24,5
II	25.144	3.364	88,2	11,8
III	3.385	430	88,7	11,3
IV	16.800	3.279	83,7	16,3
V	38.471	8.322	82,2	17,8
VI	19.841	3.162	86,3	13,7
VII	10.308	1.438	87,8	12,2
VIII	45.094	9.097	83,2	16,8
IX	8.891	1.978	81,8	18,2
X	16.536	4.630	78,1	21,9
XI	651	563	53,6	46,4
XII	4.278	598	87,7	12,3
R.M	168.645	60.070	73,7	26,3
Total	366.384	99.633	78,6	21,4

Nota: Incluye sólo sindicatos base de Empresa, Interempresa, Independientes, y Transitorios.
Fuente: Dirección del Trabajo: en «Estadística Sindical 1995-1996» Departamento de Organizaciones Sindicales.

Composición por sexo de los afiliados a sindicatos
Corresponde al 70% de los afiliados del país.

Dirigentes sindicales por rama de actividad económica según sexo

Rama de actividad Económica	Hombres		Mujeres		*Ambos sexos*	
	Nº	*%*	*Nº*	*%*	*Nº*	*%*
Agricultura caza y pesca	965	12,2	139	10,0	1.116	11,9
Explotación minas y canteras	323	4,1	6	0,4	333	3,5
Industria Manufacturera	2.175	27,5	235	16,8	2.438	25,9
Electricidad, gas y agua	131	1,7	12	0,9	145	1,5
Construcción	241	3,0	9	0,6	253	2,7
Comercio	1.101	13,9	348	24,9	1.463	15,6
Transporte, comunicaciones almacenamiento	1.523	19,3	83	5,9	1.625	17,3
Est. financieros	245	3,1	48	3,4	296	3,1
Servicios sociales, personales y comunales	920	11,6	454	32,5	1.386	14,7
Otras	282	3,6	61	4,4	347	3,7
Total	7.906	100,0	1.395	100,0	9.401	100,0

Nota: Corresponden a dirigentes elegidos durante 1996.
Fuente: Dirección del Trabajo en «Estadística Sindical 1995-1996» Departamento de Organizaciones Sindicales.

GÉNERO, FLEXIBILIZACIÓN E INSERCIÓN LABORAL FEMENINA. UNA PERSPECTIVA SINDICAL DESDE EL MERCOSUR

Alma Espino

INTRODUCCIÓN

Las condiciones de competencia en los países del Mercosur en el marco de las nuevas tendencias en el ámbito internacional, dieron lugar a la aparición de nuevos problemas en el mercado laboral y a la agudización de otros. En la década de los noventa se amplió el desempleo abierto, disminuyeron relativamente los asalariados típicos y aumentó la informalidad y la precariedad en el empleo. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado continuó verificándose, dando lugar a consecuencias complejas y tendencias cuyos resultados son todavía inciertos.

El sindicalismo de corte tradicional sufrió el impacto de estos cambios y de las nuevas y complejas exigencias. Las peculiaridades de cada uno de los países, sus tradiciones sociales, políticas y culturales, contribuyeron a darle forma a la realidad. En ese contexto surge el debate acerca del fenómeno de la flexibilización productiva y laboral, con variados significados e implicancias. La mirada de género en el examen de este fenómeno permitiría analizarlo con mayor profundidad, avanzar en propuestas «para reconciliar el proceso productivo con las necesidades humanas» y asegurar una mayor integración de las mujeres al mercado de trabajo, flexibilizando los roles de los individuos de ambos sexos tanto en lo laboral como en lo doméstico.

La perspectiva sindical respecto al tema de la flexibilización en cada una de las realidades nacionales parece ser una perspectiva en construcción. Por su parte, la cuestión de género a pesar de la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las estrategias desarrolladas por las sindicalistas preocupadas por la temática y los adelantos del movimiento de mujeres, con marchas y contramarchas, es aún débil en la agenda sindical tanto en lo nacional como en lo regional, aunque muestra un relativo avance que parece retroalimentarse entre uno y otro ámbito.

La construcción de la perspectiva sindical respecto de la flexibilidad laboral requiere de una mejor identificación de los cambios en la economía y en la sociedad, de sus desventajas y de sus potencialidades, así como del encuentro entre los actores sociales con base en un nuevo modelo de relacionamiento. La construcción de una perspectiva sobre el tema y su incidencia en la fuerza de trabajo femenina, más allá de los avances dispersos, depende todavía de un mayor reconocimiento de identidades diversas entre los trabajadores, de los impactos diferenciados sobre los hombres y las mujeres de los cambios y de la necesidad de un reordenamiento de las relaciones de género en la sociedad.

I-. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN

El contexto general en el que se desarrollan las principales variables del mercado de trabajo de la región en los últimos veinte años, se ha caracterizado por la aplicación de políticas de reestructuración de la economía y reformas institucionales. Cobran relevancia los procesos de

flexibilización laboral tendientes a liberalizar la normativa ocupacional, las formas de fijación salarial y las relaciones laborales, como mecanismos para enfrentar las nuevas condiciones de competencia y reducir las altas tasas de desempleo abierto. Ello ha dado lugar a la extensión de la negociación laboral descentralizada, con menor presencia de la intervención estatal, a la tercerización de servicios a la producción y de etapas del proceso productivo; a cambios en la estructura del personal; los contratos a plazo fijo, temporales y eventuales.

El desmejoramiento de las condiciones laborales en el marco de altas tasas de desempleo abierto, atribuible en muchos casos a los procesos de flexibilización, justifica la necesidad de identificar las características de los mismos y las ventajas y desventajas que estos suponen para trabajadores y trabajadoras. Resulta así pertinente reflexionar acerca del papel que le corresponde a los distintos agentes involucrados en la formulación e implementación de propuestas, que al tiempo que favorezca la competitividad de las empresas y de las economías, pueda asegurar la calidad del empleo como un importante factor de inclusión social.

1. ¿Qué se entiende por flexibilidad?

El concepto de flexibilidad tiene diversos significados y fundamentos teóricos y alude por lo tanto a fenómenos, que si bien procuran objetivos similares desde el punto de vista económico y productivo, tienen impactos distintos en el mundo del trabajo. El eje de discusión predominante en los países de la región se ha centrado sobre una noción que refiere a la flexibilización del mercado de trabajo, es decir, asociada a la necesidad de eliminar o disminuir las rigideces que impiden el ajuste en este mercado, que sería imperfecto debido a las instituciones, regulaciones y conflictos colectivos. Por lo tanto, el aumento de la competitividad en base estrategias productivas y/o empresariales adaptables a las nuevas condiciones, dependería de cambios en las normas de regulación, orientados a reducir costos laborales, con trabajadores más disciplinados y flexibles, lo que a su vez permitiría abatir las altas tasas de desempleo abierto.

Desde otros enfoques, la propuesta flexibilizadora se ubica en el marco de la flexibilidad al interior del proceso productivo. El enfoque de la «calidad total» y el «just in time» (toyotismo) por ejemplo, lleva implícito una crítica al taylorismo, enfatizando los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad, la recuperación del saber obrero, el involucramiento y la participación. La flexibilidad es sobre todo interna, entre puestos, categorías, departamentos, turnos y horarios, con polivalencia, ascensos por capacidad y salarios por desempeño (de la Garza, 1997).

Por su parte, el postfordismo plantea la flexibilidad negociada u ofensiva y se acostumbra a incluir en la misma al Regulacionismo, la Especialización flexible y el Neoschumpeterianismo, que tienen en común considerar que llegó el fin de la producción en masa y se transita hacia un nuevo paradigma productivo más flexible (de la Garza, 1997). Stolovich (1997) distingue la flexibilidad externa e interna, y dentro de la primera, la flexibilidad cuantitativa y otras dos formas que muchas veces se superponen, la externalización jurídica y la organizacional. Respecto a la flexibilidad interna, señala que las formas principales que adopta son la funcional, salarial y cuantitativa interna.

Siguiendo la propuesta de Yañez (1998), en la práctica, la «flexibilidad externa» (ligada a la normativa, institucionalidad y política laboral) y la «flexibilidad interna», (la capacidad de adaptación al cambio de los mismos recursos humanos con que cuenta la empresa), pueden combinarse a través de la flexibilidad numérica (número de ocupados, despidos, contratos temporales y

Flexibilidad	Numérica	Funcional
Flexibilidad externa	Número de ocupados (despidos, contratos temporales y eventuales)	Externalización y subcontratación de actividades
Flexibilidad interna	Jornada e intensidad del trabajo	Calificación y polifuncionalidad, trabajo en equipo, etc.

eventuales, jornada e intensidad del trabajo) y la funcional (externalización y subcontratación de actividades, calificación y polifuncionalidad).

Las posibles combinaciones permitirían identificar diferentes escenarios, en función de las modalidades de flexibilidad aplicadas según distintos modelos de empresas, y diferentes consecuencias en términos de segmentación del mercado laboral, estabilidad y calidad del empleo para trabajadores y trabajadoras.

En síntesis, si bien la flexibilidad es un fenómeno que se da básicamente el ámbito de la empresa, el fenómeno de la flexibilización vinculada al mercado de trabajo le sirve de contexto. Las regulaciones existentes o su ausencia contribuyen a darle forma a las modalidades concretas que se adoptan en el ámbito empresarial, facilitando o inclusive induciendo algunas de ellas. Las consecuencias en términos de acceso, estabilidad y calidad del empleo dependerán por lo tanto, de las formas que asume la flexibilidad y de las concepciones que la fundamentan, pero también de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo (de la Garza, 1997).

Las modalidades de flexibilidad laboral en los países del Mercosur

Las nuevas tendencias que se verifican en los mercados laborales de la región del Mercosur, con sus particularidades, se relacionan con la ruptura del modelo de desarrollo, con una industria protegida, apoyada principalmente en el mercado interno y en la expansión del trabajo asalariado urbano. En ese contexto económico y político se conformó un tipo de relaciones laborales asociado a las necesidades de desarrollo del mercado interno y a ciertos criterios distributivos entre trabajadores y empresarios, que contó con la participación del estado como árbitro o facilitador de los conflictos. Dicho modelo se fue transformando con distintos ritmos según los países, al tiempo que se fue consolidando la apertura de economía, en un proceso de abstencionismo estatal en la esfera laboral, que fue dejando paso a la negociación dispersa, en la cual, las partes dependerían cada vez más de su correlación de fuerzas.

El análisis político, social e incluso académico sobre el tema de la flexibilización laboral, cuya conceptualización como se ha visto es difusa, es relativamente reciente en los países de la región y se ha restringido principalmente, a los fenómenos vinculados a la desregulación del mercado laboral y a distintas modalidades de flexibilización externa. Las características de las prácticas flexibilizadoras asumidas predominantemente y sus consecuencias sobre el desempleo y la precarización, no han facilitado la búsqueda de propuestas diferentes por parte de los actores laborales, que aceptando la necesidad de ciertas transformaciones, traten de equilibrar costos y beneficios para ambas partes de la relación trabajo - capital.

A diferencia del desarrollo de las tendencias flexibilizadoras en sociedades industrializadas, probablemente en nuestras realidades puede compartirse la hipótesis respecto que la flexibilización constituye un fenómeno «subterráneo (...) producido a menudo, no obstante la existencia de instituciones y no por su intermedio.» (Casaccia, 1998).

Los procesos de flexibilización asociados a cambios en el campo de la regulación laboral y de las prestaciones por trabajo, probablemente han sido más drásticos cuanto mayores antecedentes respecto a una legislación laboral más protectora y abarcativa se tenía, como en el caso de Argentina [1]. El retiro del Estado en las nuevas condiciones, favoreció las formas de flexibilización de la contratación y de disciplinamiento laboral estableciendo nuevas reglas de juego en la negociación colectiva, descentralizando el nivel de las decisiones ligadas a la distribución del ingreso; cancelando la indexación de los salarios por costo de vida y ligando los aumentos salariales a la negociación por empresa, basados en incrementos de productividad (Novick, 1997). Novick [2] (1997) destaca que la negociación de la productividad implicó la imposición por parte de los empresarios de modificaciones tendientes a efectuar un ajuste laboral vía intensificación del trabajo y disciplinamiento de la mano de obra [3]. A nivel de las empresas (excluidas las privatizadas), ha predominado la negociación basada en diversas formas de reorganización de los procesos de trabajo. Sin embargo, el tipo de componentes negociados se centran en un estadio de transición entre la intensificación del trabajo y la adopción de formas de reorganización del trabajo que tienden a cuestionar el modelo tradicional de organización taylorista-fordista; el 74% negocia sobre cláusulas de flexibilidad que se refieren a formas de flexibilidad «externa».

En el caso de las empresas recientemente privatizadas, en el 88% de los convenios celebrados predominan cláusulas que se refieren a un modelo de flexibilidad basado en la reorganización de los sistemas de trabajo. El 56% de los acuerdos firmados utiliza dos o más cláusulas referidas al uso más flexible de la fuerza de trabajo, modificando la organización y gestión de los procesos de trabajo.

En los convenios celebrados entre nuevas empresas que se instalan en la Argentina y el sindicato correspondiente a la actividad económica de éstas, aparecen distintas formas de flexibilidad: cambios en la concepción de organización del trabajo; «jornada anual», con un máximo de horas, o un sistema de créditos y débitos de horario de trabajo, lo que habilita al empleador a no recurrir al pago de horas extraordinarias o a despidos; en la mayoría de los convenios se hace mención al «trabajador polivalente» y las referencias aluden a una cierta yuxtaposición de

1 Entre las modificaciones legales se destacan: a) La Ley de Empleo (1991) introduce fundamentalmente la flexibilidad en los contratos de trabajo como fomento a la creación de empleo, b) Restricción al derecho de huelga en los servicios públicos, c) La Ley 24.467 (1995) que establece un nuevo régimen laboral para pequeñas y medianas empresas, d) La ley 24.465 de Fomento del Empleo que introduce el Contrato de Aprendizaje y e) la Ley 24.576 de Modificación del Régimen de Contrato de Trabajo.

2 En el análisis de 171 convenios colectivos Novick, identificó cuatro tipos de flexibilización determinantes de la productividad: «ajuste sin búsqueda de nuevas fuentes de mejoras» (intensificación del uso del tiempo de trabajo, modificaciones de vacaciones, licencias, tiempo operativo de la jornada); «ajuste con optimización de uso de factores» (reducción de costos laborales, habilitación de contratos promovidos, establecimiento de premios e incentivos, optimización de la capacidad instalada); «tendencias hacia una reorganización productiva» (movilidad, polivalencia, negociación sobre tiempos y métodos, reasignación de funciones y categorías); «reorganización productiva» (inversión tecnológica en procesos y productos, capacitación, mejoras en las condiciones de prestación del servicio).

3 Cláusulas que tienden a «incrementar el tiempo efectivo de trabajo», «reducir los costos salariales» o a «optimizar el uso de la capacidad instalada y reducir otros costos»; se proponen el ajuste y ninguna una nueva fuente de productividad.

tareas, anteriormente asignadas a diferentes operarios, o al pasaje de la asignación individual de los puestos de trabajo a un grupo o célula de producción. Los convenios firmados durante 1995 tienen la particularidad de autorizar «negociadamente» la incorporación de trabajadores con contratos por tiempo determinado u otras modalidades que se apartan de la tradicional normativa orientada a garantizar la estabilidad en el empleo.

Argentina parece ser el país que más rápidamente avanza en la flexibilización, tanto por efecto del mercado, como por cambios en las leyes hacia un modelo flexible [4].

En Brasil las relaciones laborales han sido históricamente muy flexibles y siempre ha habido un núcleo pequeño de trabajadores estables frente a una mayoría siempre flexibles. La apertura de la economía impulsó la reestructuración de un número pequeño de empresas que, salvo excepciones, no ha sido negociada con los sindicatos. Ello se debe a las trabas que derivan del código de trabajo y de una «cultura gerencial autoritaria» (de la Garza, 1997).

Según Portella (1995), en Brasil, el proceso de reestructuración productiva ha sido algo diferente que en otros países de la región y su mayor avance se registró en los primeros años de la presente década. Principalmente dos aspectos contribuirían a explicar esas diferencias: la gestión de la dictadura militar que prolongó en los sesenta y setenta la vida del modelo de sustitución de importaciones y la participación del Estado en la regulación del mercado, a lo que contribuyó la resistencia empresarial al cambio y las demandas de participación política de los trabajadores a final de los años setenta, que habrían desarrollado un fuerte proceso de resistencia democrática y social.

De la Garza (1997) distingue por su parte, diferentes etapas en las últimas dos décadas con relación a los cambios en las relaciones laborales en Brasil, en los que un aspecto importante ha sido la flexibilidad. Señala que a partir de 1995, los sindicatos no fueron llamados nuevamente a la negociación y se reabrió la polémica sobre una nueva legislación con descentralización y flexibilidad en la contratación colectiva, sobre todo en los temas de formalización de los empleos eventuales, desaparición del proteccionismo estatal a los sindicatos, disminución del poder normativo de la justicia del trabajo.

En el análisis de la situación de Paraguay se ubica otro punto de partida con relación a los demás países del Mercosur. Si el proceso de proceso de flexibilización se observa a partir de la disminución en el cumplimiento de la normativa laboral o si se consideran como indicadores del mismo la tasa de crecimiento del sector informal, el costo de la mano de obra o el empleo a destajo, puede señalarse que se registra, ciertamente, el desarrollo de dinámicas de flexibilización sin que, en la práctica, hayan mediado mecanismos que lo obstaculizaran (Casaccia, 1998).

Barboza (1997) señala la existencia de una fuerte posición en favor de la desregulación y flexibilización apoyada desde el Poder Ejecutivo y los sectores empresariales, que ha generado un fuerte enfrentamiento con los sectores sindicales en oportunidad de la discusión del nuevo Código del Trabajo (1993-1995); la aprobación de éste obedeció más a las limitaciones impuestas por la propia Constitución Nacional (1992) y a la posición de la mayoría parlamentaria, que a cualquier otra motivación, en general propensa a la flexibilización, siguiendo el modelo español y argentino.

---

4 Entre los contenidos del proyecto de cambio del código laboral están la ampliación del contrato a prueba por 6 meses, la oficialización de los contratos a tiempo parcial, la reducción del plazo de previos, la reducción de la indemnización por despido, la flexibilización de las licencias, descanso y vacaciones entre otros.

En Uruguay, la institucionalidad laboral contempla principalmente los derechos individuales de los trabajadores siendo prácticamente nula la regulación sobre los derechos colectivos. Durante los años noventa, los cambios más significativos en términos de relaciones laborales se refieren a las formas de fijación salarial. Los Consejos de Salarios [5] habían funcionado activamente desde la reconquista de la democracia y dejaron de convocarse en 1992, quedando las partes en libertad para pactar los contratos sobre condiciones salariales y de trabajo, los que pasaron crecientemente a realizarse a través de acuerdos por empresa o por rama.

En el presente existen diversos mecanismos de fijación salarial, niveles de negociación entre las partes (sector o empresa) y grados de participación estatal. A pesar que se mantiene la estructura de negociación centralizada, cada vez hay más trabajadores que no se encuentran amparados por la negociación colectiva [6], debido a que sus sectores de actividad han dejado de negociar y ello no ha sido sustituido por la negociación en el ámbito de la unidad productiva en la amplia mayoría de los casos [7].

Del total de convenios por rama de actividad, el 62% se realizaron entre 1985 y 1990, mientras que los convenios por grupos de empresa y por empresas correspondieron el 100% y el 81% respectivamente al período que va de 1991 a 1997 (Rodríguez, et al. 1998).

El análisis de los convenios colectivos a partir de las cláusulas de contenidos no salariales muestra que la negociación de temas vinculados con la producción, a pesar de ocupar el tercer lugar en el orden de menciones (11,9%), es una característica que empieza a observarse a partir de 1992, habiendo estado casi ausente en los convenios celebrados con anterioridad. El tratamiento de la flexibilidad ha aumentado cualitativamente pero no cuantitativamente y su mayor participación se registra en el ámbito de empresa [8].

La flexibilidad numérica, fue practicada a lo largo del período a través de distintas modalidades: la rotación del personal enviado al seguro de paro, las reducciones transitorias del número de jornadas u horas de trabajo, las reducciones convenidas de las plantillas de trabajadores con tercerizaciones, la formación de microempresas con los propios trabajadores o despidos incentivados. Solamente un 10% de los convenios trataron este tema hasta 1989 mientras que el resto correspondieron a convenios pactados en la década del 90 y casi en su totalidad fueron a nivel de empresa [9]; este tipo de contenidos en los convenios se incrementó notoriamente a partir de 1996. Esto puede significar el comienzo de un cambio de estrategias por parte de los actores, dispuestos a buscar en conjunto soluciones a los temas de competitividad y empleo, que el nuevo contexto económico les impone.

La flexibilidad funcional entendida como la capacidad de usar la mano de obra según las necesidades del empleador y las calificaciones de los asalariados, ampliando la definición de ta-

---

5 Los Consejos de Salarios (1943) se crearon con el cometido de fijar el monto mínimo de los salarios para los empleados y obreros del sector privado. La convocatoria a los mismos quedaba en manos del Poder Ejecutivo.

6 Cozzano, B; Mazzuchi, G; Rodríguez, J.M. 1997 y 1998.

7 Rodríguez et al, analizaron un total de 1466 convenios realizados entre 1985 y 1997 de los cuales, 674 corresponden al período 90-97.

8 En algunos convenios se negociaron complementos con cláusulas de estabilidad para el personal que permanece en la empresa (15 convenios, 14 negociados a nivel de empresa y uno a nivel de rama) o con programas de capacitación (19 convenios, 3 de rama y 16 de empresa).

9 Este tema estuvo tratado en 27 convenios celebrados entre 1992 y 1997, 1 de rama y 26 de empresa.

reas y la movilidad del personal, estuvo tratada en pocos convenios y en forma prioritaria desde 1996 [10].

La flexibilidad salarial, proveniente de las remuneraciones asociadas a la productividad o al desempeño o de los convenios de moderación salarial —por lo que los trabajadores aceptan disminuir sus ingresos en aras del mantenimiento de los puestos de trabajo—, correspondió en un 100% a convenios negociados a nivel de empresas [11].

En síntesis, la flexibilización laboral en los países de la región avanza tanto en forma negociada como no negociada, estimulada por la actitud estatal, ya sea induciéndolo a través de los cambios legislativos como por el abstencionismo. El movimiento sindical muestra distintos márgenes de maniobra, según su capacidad de convocatoria y adhesión así como de su grado de autonomía respecto al estado y los empresarios. La información analizada da cuenta de una baja cobertura de la fuerza de trabajo amparada en convenios. Por otro lado, con o sin participación sindical, las formas de flexibilidad interna y externa tienden a combinarse en distintos escenarios generando distintos tipos de segmentación del mercado laboral.

2. La flexibilización desde la perspectiva sindical

Los cambios en las condiciones del mercado de trabajo y en la correlación de fuerzas entre empleadores y trabajadores en el marco del abstencionismo estatal o su nueva forma de participación, plantea desafíos diversos al movimiento sindical de la región: mantener y fortalecer la representatividad sindical, la capacidad de convocatoria y adhesión. Los nuevos requerimientos se plantean tanto desde los respectivos ámbitos nacionales como desde el regional en el proceso de integración, todo lo cual demanda nuevas formas de participación, para una agenda más amplia en condiciones más difíciles.

Varios estudios muestran que el tema de la flexibilización laboral presenta dificultades para ser encarado por el movimiento sindical; con las diferencias atribuibles a la historia y a las realidades particulares de cada uno los países de la región, el desafío central refiere a la búsqueda del nuevo papel del sindicalismo y del resto de los actores sociales dentro del modelo de relaciones laborales. En este sentido, el planteo de Novick (1997) para Argentina parece pertinente para otros los países del Mercosur: el estado que intenta desregular el modelo anterior sin lograr redefinir las nuevas formas en las que debe «contener, equilibrar y articular las nuevas microregulaciones» que se están produciendo; las empresas, fuertemente demandadas en términos de su protagonismo social que se enfrentan a duras e inciertas condiciones de competencia; los sindicatos que pierden adhesiones debido a las dificultades para alcanzar representatividad y ejercer su poder de defensa de intereses comunes y dispersos.

El debilitamiento de las organizaciones y de la participación sindical, se ha atribuido a la falta de conquistas o a la pérdida de derechos de los trabajadores tanto por la vía de los hechos como por las modificaciones de carácter legal. En el caso uruguayo, se considera que las respuestas son más difíciles de elaborar e implementar que en el pasado, no sólo por dificultades originadas en factores externos al movimiento sindical, sino también en otras de carácter interno a la organización vinculadas a la debilidad o ausencia de políticas sindicales en el ámbito de la gestión de la

10 En total fueron 6 convenios negociados en el período, 5 de empresa y 1 a nivel de sector de actividad.

11 De 36 convenios celebrados entre 1992 y 1997, 13 refirieron a productividad, 7 a la remuneración por desempeño y 16 fueron de moderación salarial.

producción en la empresa. [12] No obstante, «... es posible advertir que está surgiendo, no sin dificultades y tensiones, una nueva estrategia sindical que procura intervenir más activamente en la realidad económico-productiva del país, de la empresa y en los ámbitos públicos, porque comprende que para enfrentar la situación debe participar, negociar y conocer, para poder gobernar los procesos en curso.» (Stolovich, 1998).

Portella (1995) señala que el movimiento sindical que no ha podido impedir en la práctica una flexibilización progresiva en el caso de Brasil, aunque en un principio en forma «irregular y tímida», comenzó a plantear propuestas más innovadoras y que intentan romper con la cultura según la cual los sindicatos deben negociar exclusivamente salarios y condiciones de trabajo, dejando a los empresarios o el Estado temas como política industrial, precios, etc..

El caso de Paraguay reviste peculiaridades que están dadas por el largo período dictatorial que atravesó el país, la reciente historia de un movimiento sindical sin mayores márgenes de autonomía y la debilidad de las incipientes instituciones democráticas. El desafío por el que atraviesa el sindicalismo paraguayo según Casaccia (1998) tiene más que ver con la construcción de relaciones y respeto de normas que nunca se observaron, que con la defensa de un modelo anterior. La relación entre gremios empresariales y de trabajadores se caracteriza por una baja capacidad de concertación donde el carácter defensivo de éstos últimos se ve reforzado por posiciones empresariales, en general de escasa modernización, a pesar de que desde inicios de la presente década, el sector sindical es relativamente reconocido como interlocutor. [13]

En Uruguay, el movimiento sindical aceptó en los hechos cierto grado de flexibilidad y como contrapartida, las empresas en algunos casos debieron admitir el acceso a la información por parte del sindicato y la participación de éste en el proceso de toma de decisiones en materia de organización de la producción. Los dirigentes sindicales, que ubican las tendencias a la flexibilización en la transformación del modelo económico y de relaciones laborales anterior, distinguen la noción de flexibilidad que predomina en las posiciones del Estado y/o los empresarios: la flexibilidad del contrato de trabajo, la desregulación absoluta de las relaciones de trabajo y de las normas laborales; los salarios a la baja, la variabilidad a la baja de las condiciones de trabajo; la tercerización por la vía de la subcontratación de mano de obra temporal; la obligación de hacer determinadas tareas que no son inherentes a los cargos por los que se retribuye.A diferencia de la flexibilización que «defienden los patrones o el estado», admiten la existencia de otras opciones relacionadas con la necesidad de superar esquemas de producción y de organización del trabajo no compatibles con los requerimientos actuales (Israel, 1996).

En términos generales, podría decirse que la posición que cuenta con mayor consenso desde la óptica sindical, es aislar los elementos más negativos de la desregulación, encontrando estrategias que permitan mejorar la eficiencia productiva de las empresas, mantener los puestos de trabajo, mejorar la competitividad sobre la base de la innovación tecnológica y la inversión con participación de los trabajadores y establecer convenios y negociación colectiva aceptando diversas alternativas tales como la rebaja horaria o la rotación al seguro de paro. Respecto al marco regulatorio se argumenta la necesidad de seguir discutiendo en el ámbito del Ministerio

12 En el desarrollo del trabajo sindical algunos dirigentes sindicales señalan déficits vinculados a la falta de jerarquización de la disputa sindical en cada empresa, en lo relativo a la gestión, la organización y las condiciones de trabajo, debidos a una visión «esquemática de la lucha de clases». Espino, 1998.

13 Los intentos de concertación entre empresarios, trabajadores y organismos estatales, desde los comienzos de la apertura política, tripartitos o en instancias de mayor cobertura sectorial se caracterizan por su condición de medida de urgencia ante situaciones de conflicto manifiesto.

de Trabajo en forma conjunta los temas de productividad y libertad sindical, para lograr que los sindicatos más débiles cuenten por lo menos con un marco de referencia para la negociación (Cozzano; Pozzolo, 1996).

Las posiciones que dicen rechazar todo intento de flexibilización, al mismo tiempo reconocen que la flexibilidad laboral es un hecho en muchos lugares, sin que se haya podido dar una respuesta estructurada y muchos sindicatos, se ven obligados a aceptarla debido a la amenaza de pérdida de puestos de trabajo y por lo tanto, a realizar convenios por debajo de lo que eran las reivindicaciones anteriores.

En lo que concierne al tema central de esta investigación, la revisión de documentos sindicales así como las opiniones obtenidas en las entrevistas, revelan que prácticamente no existe una reflexión específica sobre el impacto de la flexibilización por sexo, sus desventajas y oportunidades, ni desde el lado de los hombres ni desde el de las mujeres sindicalistas. Ello puede atribuirse por una parte, a la falta de una discusión más amplia sobre el tema de la flexibilización en general, que permitiera discernir entre posibles ventajas y desventajas y formular propuestas para alcanzar consensos entre los distintos involucrados; por otra, a la baja participación sindical de las trabajadoras sobre todo en los niveles de dirección y a la insuficiente elaboración que ha realizado en general el movimiento sindical como tal, sobre la problemática laboral desde la perspectiva de género.

En síntesis, Los distintos enfoques con relación a lo que se entiende como rigidez del mercado, dificultan una definición común de la flexibilidad y por lo tanto, los términos del debate. En cualquiera de sus acepciones, la flexibilidad laboral es una problemática central del mercado de trabajo. Las nuevas formas de flexibilidad sumadas a las tradicionales, con más o menos instrumentos jurídicos, con mayor o menor participación sindical, tienden a afectar a una cada vez mayor proporción de los trabajadores del sector asalariado. En esa medida el tema se convierte en un desafío de primer orden para el movimiento sindical y el resto de los actores sociales, condicionados a encontrar nuevas reglas de juego que permitan superar los problemas del desempleo y el deterioro en la calidad del empleo.

II-. LAS TRABAJADORAS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL

El mercado de trabajo de la región ha mostrado, históricamente, características de flexibilidad para importantes proporciones de trabajadores y sobre todo de trabajadoras. Si por rigidez se entiende el sistema de regulaciones referidas a la existencia de salarios mínimos, condiciones de trabajo, normas de seguridad, formas de contratación, convenios colectivos, etc., éste no ha cubierto a la totalidad de los trabajadores, no se ha respetado o sus estándares no han sido en muchos casos lo suficientemente significativos como para implicar importantes rigideces.

Entre los trabajadores desamparados por la legislación, que se han beneficiado escasamente de ella, se han ubicado por ejemplo las trabajadoras a domicilio [14] —de la industria protegida del calzado, la marroquinería, la vestimenta—, o en pequeños talleres en las décadas anteriores, así como las empleadas domésticas. Si bien tales formas de empleo están sometidas a ciertas

14 Una modalidad laboral que en lo fundamental escapa a los controles administrativos y que tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados registra un aumento sostenido del número de trabajadores mal remunerados y con frecuencia no declarados. Las mujeres constituyen la aplastante mayoría de esta categoría laboral (cerca de 95 %), y el trabajo infantil suele ser frecuente en ella. Organización Internacional del Trabajo.

regulaciones, su cobertura ha sido escasa por falta de observancia de las normas, o por la débil protección o mínimos beneficios que de las mismas se han derivado las más de las veces, funcionando más como «techo» que como «piso».

Por su parte, una alta y creciente proporción de trabajadores y trabajadoras cuentapropistas, no están amparados por la legislación y por lo tanto, no alcanzaron nunca las ventajas de las regulaciones vigentes. Ese sector de trabajadores, en particular de trabajadoras, tampoco lograron estar representados/as por el sindicalismo.

Debe considerarse que varias de las nuevas modalidades de flexibilización vinculadas a la tercerización, la intensificación del trabajo, el salario por desempeño, la extensión de la jornada laboral (no pago de horas extras), etc. se ubicaron desde su inicio en sectores en los que las mujeres se hallan sobrerepresentadas (vestimenta, marroquinería, limpieza, alimentación, otros servicios generales) y en los cuales, debe agregarse, las trabajadoras han carecido de experiencia o historia sindical o política.

1. Las mujeres en el mercado laboral

En los países del Mercosur y Chile, el proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha continuado verificándose a través de importantes tasas de actividad, y su participación en el empleo ha tendido a consolidarse. Este proceso puede advertirse en una serie de indicadores: las altas tasas de participación para los distintos tramos etarios, las tasas de crecimiento del empleo femenino y la disminución en promedio de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Paralelamente, las mujeres están afectadas proporcionalmente por el desempleo en forma superior a los hombres, se ubican mayoritariamente en empleos de menor productividad e ingresos, en situaciones de precariedad tanto como asalariadas en microempresas, cuentapropistas y en el empleo doméstico.

La tasa de participación económica de las mujeres ha continuado aumentando en lo que va de la década, siendo la más alta la exhibida en Paraguay (Cuadro A-1). Dichas tasas son sustancialmente mayores entre los 25 y 49 años en todos los casos, lo que pone en evidencia que las mujeres no se retiran del mercado en las edades reproductivas. Esto desmentiría la percepción o creencia acerca de que la participación de las mujeres en América Latina tiene la forma de U, en función de las tareas asociadas a la maternidad. Por el contrario, las mujeres tienden cada vez en mayor proporción, a convertir el espacio del trabajo remunerado en «su espacio», con lo cual, se involucran otras modificaciones relacionadas a la organización de la vida cotidiana de los hogares y en la magnitud de trabajo requerida dentro y fuera del espacio doméstico (Arriagada; 1997).

Las menores tasas de participación según niveles de instrucción se dan para ambos sexos entre quienes tienen los niveles más bajos (0 a 3 años de estudios); las mujeres que tienen entre 10 y 12 años de estudios son las que se incorporan en mayor medida al mercado de trabajo y la tasa de actividad de las que poseen más de 13 años de estudios es la que se aproxima más a la de los hombres (Cuadro A-2).

Las tasas de desempleo de las mujeres son superiores en promedio a las de los hombres en todos los casos y particularmente en Uruguay, donde las tasas de desempleo femenino prácticamente duplican a las masculinas (Cuadro A-3).

CUADRO A-1
TASA DE PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ZONAS URBANAS, POR TRAMOS DE EDAD EN PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE (EN PORCENTAJES)

PAIS	AÑO	EDAD									
		HOMBRES					MUJERES				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
ARGENTINA	1986	76	62	97	98	57	37	41	51	48	20
	1992	77	64	96	97	57	39	41	51	55	21
	1994	76	65	98	97	54	41	43	59	56	21
BRASIL	1987	84	80	97	95	59	44	49	53	51	21
	1990	82	78	96	95	58	45	49	56	53	21
	1995	82	75	95	95	60	51	51	63	63	27
CHILE	1987	70	48	93	94	53	32	29	44	42	15
	1992	75	50	95	96	61	37	32	49	48	21
	1996	74	44	94	96	62	39	29	53	51	23
PARAGUAY	1986	83	63	97	98	70	52	55	62	62	29
	1992	83	72	98	98	70	51	52	62	63	29
	1995	88	81	97	98	75	60	54	70	71	46
URUGUAY	1986	75	70	97	98	54	42	45	68	61	21
	1992	74	69	97	98	52	46	48	71	70	23
	1995	75	73	97	97	53	47	53	73	70	24

Fuente: CEPAL, 1998.

CUADRO A-2
TASA DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ZONAS URBANAS, POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE (EN PORCENTAJES)

PAIS	AÑO	AÑOS DE ESTUDIOS											
		HOMBRES						MUJERES					
		TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más	TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más
ARGENTINA	1986 a/	76	...	...	72	83	80	37	...	...	30	44	60
	1992 a/	77	...	...	75	87	84	39	...	...	33	49	67
	1994	76	...	...	74	85	83	41	...	...	33	53	70
BRASIL	1987	84	83	86	84	89	92	44	39	41	45	60	78
	1990	82	76	83	83	87	91	45	33	41	46	61	77
	1995	82	76	83	82	87	89	51	38	48	51	66	80
CHILE	1987	70	59	73	64	71	80	32	18	25	26	33	60
	1992	75	63	75	70	77	84	37	21	28	30	37	64
	1996	74	61	74	67	78	79	39	20	26	31	41	62
PARAGUAY	1986	83	76	86	81	80	88	52	37	52	51	56	70
	1992	83	64	89	79	83	89	51	28	55	47	49	74
	1995	88	79	92	85	89	94	60	51	59	55	63	81
URUGUAY	1986	75	52	76	80	82	83	42	20	36	48	53	70
	1992	74	45	73	80	83	82	46	19	37	51	60	73
	1995	75	43	73	84	83	84	47	17	36	57	59	73

Fuente: CEPAL, 1998

a/ Para estos años las categorías de instrucción son: primaria completa y secundaria incompleta y secundaria completa y superior.

CUADRO A-3
TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO POR SEXO Y EDAD, EN ZONAS URBANAS PARA LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE (EN PORCENTAJES)

PAIS	SEXO	GRUPOS DE EDAD				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 años y más
ARGENTINA	Total	13,0	22,8	10,0	10,5	10,3
Oct. 1994	Hombres	11,5	20,3	8,8	7,3	10,5
	Mujeres	15,5	26,7	11,9	15,4	10,0
BRASIL	Total	7,2	13,9	6,5	4,5	3,0
Sept. 1995	Hombres	6,2	12,0	5,1	3,8	3,1
	Mujeres	8,7	16,6	8,4	5,3	2,7
CHILE	Total	6,0	13,2	5,9	4,1	3,4
Nov. 1996	Hombres	5,1	10,7	5,0	3,6	3,7
	Mujeres	7,3	17,1	7,4	5,0	2,9
PARAGUAY	Total	5,1	9,7	4,1	2,9	3,5
Ag.-Nov. 1995	Hombres	4,9	10,4	2,3	2,9	3,9
	Mujeres	5,4	8,9	6,5	2,8	2,8
URUGUAY	Total	10,1	24,4	8,8	6,3	4,5
1995	Hombres	7,9	21,0	5,8	3,6	3,5
	Mujeres	13,2	29,0	12,5	9,3	6,0

Fuente: CEPAL, 1998

La participación del empleo femenino en total tiende a concentrarse entre las categorías de ocupación de trabajadoras por cuenta propia y empleadas domésticas. En Paraguay este conjunto de trabajadoras alcanza al 64% de las ocupadas; en Uruguay, contrariamente a lo sucedido en los otros países aumentó ligeramente la participación de las mujeres entre las asalariadas públicas [15] (Cuadro A-4).

En todos los países las mayores diferencias de ingresos por sexo se observan entre las mujeres mayores de 35 años; los países en que se aprecian diferenciales superiores son en primer lugar Brasil, seguido por Paraguay y Uruguay. Cuando se comparan los ingresos totales derivados del trabajo de hombres y mujeres, las diferencias son mayores que en la comparación entre los ingresos estrictamente salariales. Es probable que las menores diferencias observadas entre estos últimos se relacionen con la existencia de laudos y convenios en el sector privado que tienden a disminuir las situaciones de discriminación y en el sector público, a que las retribuciones podrían tener una menor dispersión, debido a las lógicas propias de contratación y fijación salarial, de promoción y ascenso, que podrían convertir al sector en un «patrón menos

15 El aumento relativo de las mujeres en los empleos públicos puede haber resultado de la combinación de varios factores: la política de incentivos al retiro de los funcionarios y el proceso deterioro en los niveles salariales podría haber estimulado principalmente a los hombres a retirarse del sector.

CUADRO A-4
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA, EN ZONAS URBANAS PARA LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE (EN PORCENTAJES)

PAIS	AÑO	HOMBRES							MUJERES						
		TOTAL	Patrón	Profesionales y técnicos a/	Asalariados públicos	Asalariados privados	Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados	Empleados domésticos	TOTAL	Patrón	Profesionales y técnicos a/	Asalariados públicos	Asalariados privados	Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados	Empleados domésticos
ARGENTINA	1992	100	7,3	...	...	68,4	24	0,3	100	2,4	...	...	60,6	25,4	11,6
	1994	100	6,2	...	...	68,7	24,7	0,4	100	2,4	...	...	59,8	25,5	12,3
BRASIL	1990	100	6,6	5,7	...	66.7 b/	20,6	0,4	100	2,4	14,9	...	45.0 b/	22,5	15,2
	1993	100	5,6	5,6	...	62.8 b/	25,2	0,8	100	1,8	14,0	...	43.3 b/	21,1	19,8
	1995	100	6	12	7,7	46,2	27,2	0,8	100	2,4	21,1	6,4	24,4	25,5	20,2
CHILE	1992	100	4,2	12,3	...	61.3 b/	21,9	0,2	100	2,2	17,3	...	43.5 b/	18,7	18,3
	1994	100	3,9	13,9	...	59.2 b/	22,9	0,1	100	2,3	20	...	40.9 b/	20,4	16,5
	1996	100	4,5	18,3	4,3	55,6	17	0,2	100	2,8	24	4,9	37,6	14,5	16,3
PARAGUAY	1992	100	8,3	17,7	8,8	44,2	20,6	0,4	100	4,8	15,5	5,9	25,4	24,1	24,3
	1994	100	12,3	11,9	4,9	51	18,1	1,6	100	5,7	13,9	4,8	24,5	26,8	24,3
	1995	100	8,4	10,2	6,4	40,5	33,6	0,8	100	4,1	11,4	3,8	16,9	44,9	18,9
URUGUAY	1992	100	6,2	9,3	16,1	47,9	20,4	0,1	100	2	18,6	9	33,9	19,8	16,7
	1994	100	6,3	10,4	15,3	47,3	20,7	0,1	100	2,8	19,1	9,6	33	19,2	16,4
	1995	100	6,1	10,4	15,5	46,5	21,4	0,1	100	2,4	19,8	9,6	32,6	19,2	16,3

Fuente: CEPAL, 1998.

a/ Incluye a los profesionales y técnicos por cuenta propia y a los asalariados profesionales y técnicos del sector público y privado.

b/ Incluye a los asalariados públicos.

discriminador». Por otro lado, cuando se consideran los ingresos globales por trabajo, el sector de cuentapropistas presenta remuneraciones sumamente dispersas debido a las situaciones heterogéneas que se ubican en el mismo, al efecto de la segregación del empleo femenino en puestos mal remunerados, a lo que debe agregarse que el servicio doméstico en el cual predominantemente se ocupan mujeres, se ubica entre los empleos peor remunerados (Cuadro A-5)

Las diferencias de ingresos según niveles educativos en Argentina son similares para todos los niveles; en el resto de los países en cambio, esas diferencias son significativamente mayores entre los que tiene más años de estudios y la situación es semejante cuando se comparan el conjunto de los ingresos del trabajo y los salariales (Cuadro A-6).

La proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad es mayor que la de los hombres para todos los países de la región y ello es atribuible a la mayor participación entre las trabajadoras del empleo por cuenta propia y del servicio doméstico (Cuadro A-7).

La persistente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, consistente con la elevación de sus niveles educativos, ha estado estimulada por los cambios en los patrones culturales y por las modificaciones en el estilo de vida de los hogares y las formas de consumo. A su vez, dicha incorporación está alentada por una demanda, que abre nuevas alternativas a través de puestos de trabajo en sectores en el que las mujeres tradicionalmente se han insertado con mayor facilidad, como los servicios. Por su parte, en esta ampliación de la demanda femenina podría haber operado un «efecto abaratamiento de la mano de obra», dada una posible reducción del costo laboral correspondiente a las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres (CEPAL, 1998).

La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no ha asegurado cambios sustantivos en su situación como trabajadoras, manteniéndose desigualdades en los ingresos y en la calidad del empleo que no se explican por los niveles de educación alcanzados. Las mejoras que se perciben podrían responder —además de los factores educativos—, a su consolidación como trabajadoras, es decir, a su mayor trayectoria laboral y su reciente inserción en determinado tipos de ocupación para las más jóvenes. No obstante, la presencia de brechas todavía muy significativas, está asociada al mantenimiento de importantes factores de discriminación paralelamente a la segregación ocupacional.

2. La situación de las trabajadoras y la flexibilidad laboral

En el contexto reseñado en el apartado anterior, si la flexibilización laboral avanza sobre la base de la desregulación, todo parece indicar que inevitablemente esto perjudicará a importantes sectores de las trabajadoras. Su extendida ubicación en empleos de mala calidad, sus altas tasas de desempleo, las limitaciones impuestas por la división social del trabajo a una mayor y más diversificada inserción en el mercado, así como sus carencias en términos de participación e historia sindical coadyuvarán a un mayor deterioro de su situación. En consecuencia, vale la pena preguntarse cómo afectan a la fuerza de trabajo femenina los distintos escenarios en los que pueden procesarse los fenómenos de flexibilización; si existen modalidades de flexibilidad que tienden a resolver necesidades inmediatas de las mujeres y cómo esas alternativas pueden contribuir a mejorar sus grados de autonomía o sus demandas estratégicas de género.

Las interrogantes mencionadas muestran la necesidad en primer lugar, de avanzar por parte del movimiento sindical, en el análisis y en las propuestas de flexibilización que signifiquen ganan-

CUADRO A-5
INGRESO MEDIO DE LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES, POR GRUPOS DE EDAD, PARA LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE
(EN PORCENTAJES)

PAIS	AÑO	DISPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES POR GRUPOS DE EDAD a/						DISPARIDAD SALARIAL POR GRUPOS DE EDAD b/					
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más
Argentina	1992	63	85	67	55	61	64	73	94	70	64	73	71
	1994	71	87	88	64	72	50	76	94	80	69	73	61
Brasil	1990	55	73	64	54	46	35	65	77	72	63	56	51
	1993	56	74	65	53	43	46	61	77	69	57	46	54
Chile	1987	64	96	77	61	57	50	63	95	80	60	53	48
	1992	63	84	75	55	66	51	69	86	80	63	63	50
	1994	67	81	84	71	56	54	70	84	78	67	64	56
	1996	67	86	82	60	64	57	73	93	82	67	62	67
Paraguay	1986	50	60	55	52	58	52	50	56	59	58	53	53
	1992	65	66	72	66	69	57	77	87	82	68	66	77
	1994	60	73	71	58	68	33	64	77	71	58	70	47
Uruguay	1992	57	75	63	55	52	45	61	77	66	59	55	49
	1994	61	76	65	58	56	51	63	76	66	59	60	51

Fuente: CEPAL, 1998

a/ Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada.

b/ Se refiere a las diferencias de ingreso entre los asalariados.

CUADRO A-6
INGRESO MEDIO DE LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES, EN ZONAS URBANAS, POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN, PARA LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE (EN PORCENTAJES)

PAIS	AÑO	DISPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES POR AÑOS DE INSTRUCCION a/						DISPARIDAD SALARIAL POR AÑOS DE INSTRUCCION b/					
		TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más	TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más
Argentina c/	1992	63	...	63	...	61	51	73	...	...	...	...	...
	1994	71	...	62	65	65	63	76	...	...	...	...	...
Brasil	1990	55	45	45	50	49	49	65	55	51	57	54	51
	1993	56	48	46	49	52	46	61	56	51	56	55	45
Chile	1987	64	79	73	81	67	46	63	80	74	83	68	50
	1992	63	63	66	65	72	46	69	73	68	67	74	52
	1994	67	93	70	69	69	54	70	83	68	66	72	58
	1996	67	83	65	70	70	53	73	74	68	74	73	60
Paraguay	1992	65	67	65	70	68	70	77	74	78	66	78	60
	1994	60	64	59	66	67	52	64	64	59	66	75	51
Uruguay	1992	57	44	51	55	58	42	61	45	51	58	63	48
	1994	61	59	55	55	56	50	63	57	54	59	59	51

Fuente: CEPAL,1998

a/ Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada.

b/ Se refiere a las diferencias de ingreso entre los asalariados.

c/ Los niveles de instrucción de Argentina son 0 a 6 años; 7 a 9 años; 10 años y más.

CUADRO A-7
POBLACIÓN URBANA OCUPADA EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIIVIDAD DEL MERCADO DEL TRABAJO, 1987-1996, PARA LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE (EN PORCENTAJES DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA)

		HOMBRES					MUJERES				
PAIS	AÑOS	TOTAL	Patrones y empleadores con menos de 5 empleados	Asalariados en establecimientos con menos de 5 empleados a/	Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados a/	Empleados domésticos	TOTAL	Patrones y empleadoras con menos de 5 empleados	Asalariadas en establecimientos con menos de 5 empleados a/	Trabajadoras por cuenta propia y familiares no remuneradas a/	Empleadas domésticas
ARGENTINA	1992	45,4	5	16.1 b/	24.0 b/	0,3	51,9	1,9	13.0 b/	25.4 b/	11,6
	1994	45,2	4,4	15.7 b/	24.7 b/	0,4	52,5	1,6	13.1 b/	25.5 b/	12,3
BRASIL	1990	48,8	6,6	21.2 c/	20,6	0,4	52,3	2,4	12.2 c/	22,5	15,2
	1995 d/	42,4	3,4	10,6	27,6	0,8	53,3	1,4	6,2	25,5	20,2
CHILE	1987	...	...	...	25,8	0,2	...	...	...	24,2	21,8
	1992	38,6	2,3	14,2	21,9	0,2	49,9	1,3	11,6	18,7	18,3
	1996 e/	29,3	2,3	9,8	17	0,2	40,5	1,5	8,2	14,5	16,3
PARAGUAY	1992	41,3	5,9	14,4	20,6	0,4	59,8	3,7	7,7	24,1	24,3
	1995	53,5	5,5	13,6	33,6	0,8	72,6	3,3	5,5	44,9	18,9
URUGUAY	1992	34,4	3,6	10,3	20,4	0,1	46,2	1,3	8,4	19,8	16,7
	1995	37	4	11,5	21,4	0,1	45,1	1,8	7,8	19,2	16,3

Fuente: CEPAL, 1998

a/ Excluye a profesionales y técnicos

b/ Incluye a profesionales y técnicos

c/ Se refiere a trabajadores "sin carteira" (sin contrato de trabajo).

d/ Hasta 1990 se clasificó bajo el encabezamiento "Microempresa" a los asalariados sin contrato de trabajo. En 1995, en cambio, esta categoría comprende a los asalariados sin contrato de trabajo. En 1995, en cambio, esta categoría comprende a los asalariados en establecimientos de 5 y menos personas, de modo que los datos no son comparables con los de años anteriores.

e/ Dada la clasificación de la variable "Tamaño de establecimiento" en la encuesta de 1996, en este año la categoría "Microempresa" excluye a los ocupados en establecimientos de 5 personas.

cias para ambas partes de la relación laboral. La tarea de elaborar este tipo de propuestas no es sencilla, porque las condiciones que presentan los mercados laborales y la correlación de fuerzas, complejizan y dificultan las negociaciones; negociar es ceder para ganar algo.

En segundo lugar, en términos de las posturas sindicales cabe preguntarse si el sindicalismo como ámbito masculino por excelencia (Espino, 1998; Godinho, 1998) tiene la posibilidad de identificar las formas diferenciales en que se ve afectada la mano de obra femenina y masculina y cómo ello podría operar sobre las relaciones sociales de género.

III-. GÉNERO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

La situación de las mujeres en el mercado laboral, la visibilidad que le han otorgado estudios e investigaciones, su difusión por parte del movimiento de mujeres, las sindicalistas y las organizaciones internacionales, han influido en la percepción de los movimientos sociales y particularmente del sindicalismo, acerca de la existencia de asimetrías en la situación de hombres y mujeres. En consecuencia, de alguna manera se ha comprendido la importancia de asegurar la igualdad de oportunidades para ambos sexos en el trabajo remunerado.

La participación laboral de las mujeres y sus características —como se mencionó antes— sugieren la existencia de cambios que se extenderían más allá de la esfera laboral y que tendrían que ver con nuevos arreglos familiares y negociaciones en las relaciones de género, vinculados a: el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las altas tasas de desempleo masculino, los cambios tecnológicos y productivos y mayor el peso relativo de actividades económicas que amplían los puestos ocupados por mujeres, la ocupación de las mujeres en actividades que tradicionalmente habían sido masculinas, la relativización del papel de los hombres como proveedores, etc.

El análisis de la flexibilidad laboral y su incidencia sobre la fuerza de trabajo, caería en una excesiva simplificación y parcialización de la realidad, si se consideraran como indicadores las formas tradicionales de este fenómeno. Parece también excesivamente simplificador analizar los efectos de la reestructura productiva y la modernización tecnológica u organizacional, así como de la asociación entre las formas tradicionales y nuevas de la flexibilidad laboral, sin tratar de identificar las diferencias que hacen a la situación de trabajadores y trabajadoras tanto en el ámbito doméstico como en el extradoméstico.

Las investigaciones de carácter académico, así como los análisis y las posturas de los actores sociales que abordan estos temas, en general no consideran el impacto de las nuevas condiciones laborales desde lo que se conoce como perspectiva de género.

1. El concepto de género

Las conceptualizaciones de género empleadas y sus implicancias para un mayor conocimiento respecto a la forma que asumen las relaciones genéricas en términos históricos concretos, son cuestiones relevantes para dilucidar en qué medida, los cambios en el mercado laboral, pueden abrir paso a transformaciones en la división sexual del trabajo y como resultado de ello, propiciar cambios en los roles de género, en las formas de relación entre la esfera de la reproducción y la producción, para los hombres y las mujeres.

A los efectos de avanzar en el análisis del impacto de la flexibilidad laboral sobre la fuerza de trabajo femenina y de las posibles propuestas tendientes a modificar las relaciones genéricas, entenderemos por género la construcción social y cultural a partir de las diferencias biológicas entre los sexos, que da lugar a la existencia de roles sociales distintos para hombres y mujeres que a su vez, implican diferentes posiciones jerárquicas en la sociedad. A partir de esta conceptualización pueden evaluarse los procesos económicos y sociales, atendiendo a necesidades e intereses diversos en función del género. Se distinguen de este modo necesidades prácticas e intereses estratégicos de género [16], las primeras, derivadas del rol de las mujeres en la sociedad, que varía de acuerdo al ciclo de vida, la pertenencia de clase y el origen cultural; los intereses estratégicos, surgirían de un análisis global de la posición de las mujeres en las relaciones sociales en el campo económico, político y social y estarían vinculados al cambio de los roles sociales adscritos a la división sexual del trabajo y a la transformación de las mujeres en sujetos sociales capaces de controlar sus condiciones de vida e intervenir en la orientación de la dinámica social [17] (Molyneaux, 1985; Moser, 1991).

Otras autoras orientadas también a identificar los cambios que se provocan en las relaciones sociales y entre ellas en las relaciones de género, han sugerido el concepto de autonomía que «alude a la existencia de una multiplicidad de sujetos y agentes sociales, demandando su propio espacio, su propia voz en la sociedad y presionando para satisfacer sus demandas particulares. (...) No es entonces un concepto útil para analizar los procesos de participación y/o empoderamiento sólo de las mujeres. Por el contrario, su capacidad analítica es extensiva a todos los sujetos sociales que, desde sus específicas posiciones en la sociedad y desde sus reivindicaciones particulares, buscan la transformación de condiciones de subordinación» (Meynen y Vargas, 1994).

2. Relaciones de género vs. Flexibilización laboral

El análisis de distintas experiencias coincide en identificar resultados negativos para trabajadores de ambos sexos por la vía de la «flexibilidad laboral empresarial» [18], en el contexto de la desprotección y la ausencia o debilidad de la organización sindical. Una alta proporción de las trabajadoras se ubica en situaciones de precariedad asociadas a esos procesos de flexibilización. Sin embargo, podrían ubicarse ciertas formas flexibles del empleo por las que las mujeres así como los hombres pudieran «optar», ya sea porque a las mujeres les resulta funcional a sus tareas reproductivas, porque contribuyen a mejorar su inserción y estabilidad laboral o porque les permite a los hombres encarar un modelo de vida más integral (Yáñez, 1998).

En este sentido, el planteo de Yáñez (1998) acerca de la conveniencia de ciertas estrategias de flexibilización laboral que permitieran una mayor integración de las mujeres al mercado laboral, al tiempo que tanto hombres como mujeres pudieran gozar de una vida más integral en la flexibilización de los roles genéricos, abre paso a algunas preguntas: ¿los hombres y las mujeres estarían dispuestos a afirmarse en opciones que impliquen cambiar lo que ha sido lo «normal»? Es decir, si efectivamente unos y otros se sienten beneficiados respecto del cambio en las relacio-

16 La categorización de necesidades e intereses de las mujeres se ha considerado por algunas autoras demasiado esquemática, sin embargo, compartiendo la existencia de riesgos en este tipo de divisiones tajantes, se considera de utilidad a los efectos de este análisis, hecha la anterior salvedad.

17 Aunque teóricamente se puede diferencias las necesidades prácticas y las estratégicas, la distinción empírica es problemática. Pauline van der Aa, 1996

18 Yáñez, (1998), distingue entre la flexibilidad que se orienta en objetivos de eficiencia económica (flexibilidad laboral empresarial) y la flexibilidad que responde a las necesidades e intereses vitales humanos radicados fuera del ámbito laboral y que se pretende compatibilizarlos con la estructura de la vida laboral (opcionalidad).

nes de género. ¿Los hombres han podido cuestionar su forma de relacionamiento con las mujeres y con la vida privada? ¿Los cambios valóricos se han extendido en nuestras sociedades de manera de permear los valores masculinos acercándolos a otros valores? ¿Esto es así para todos los hombres y todas las mujeres?

Estas cuestiones plantean la necesidad de repensar la categorización teórica de género (su vínculo con las relaciones de poder; el carácter individual, de atributo o social de dicho concepto; su carácter de «ordenador de la división social del trabajo» al decir de De Barbieri, 1996) y de profundizar en el conocimiento acerca de los beneficios que procuran los hombres en el marco de las relaciones de poder entre los géneros (Rostagnol, S; 1998) así como respecto de la historicidad de las relaciones sociales y por lo tanto, de sus posibilidades de transformación (De Barbieri, 1996).

Los fundamentos teóricos del concepto de género provienen de distintas disciplinas del conocimiento y corrientes ideológicas; género ha sido y es empleado en diferentes contextos y con distintos objetivos. Al respecto De Barbieri (1996) señala como una de las limitaciones que surgen de estos diferentes enfoques, el hecho de que se han ocupado de analizar las diversas dimensiones del ser y hacer de las mujeres, en tanto no se ha puesto suficientemente en evidencia el ser social y la interacción entre varones y mujeres y la perspectiva masculina de las relaciones mujer/varón. Como ejemplo de esto último, señala que han sido escasamente investigados aspectos tales como el ciclo de vida masculino, la construcción de la paternidad, la jefatura del hogar, las responsabilidades domésticas, cómo han afectado los cambios de género de ciertas ocupaciones, cómo aceptan, resisten y se oponen a la feminización de muchas de ellas que tienen lugar en el presente o la masculinización de otras tradicionalmente femeninas.

3. Flexibilidad laboral e incidencia en la fuerza de trabajo femenina Acceso al empleo, estabilidad y flexibilización

La oposición entre el trabajo doméstico y el extradoméstico, constituye la forma mas general de segregación social y uno de los mecanismos con un peso decisivo en las situaciones de desventaja social en que se encuentran las mujeres en el acceso, la estabilidad y la calidad del empleo (de Oliveira y Ariza, 1997). La división sexual del trabajo supone una organización bastante rígida, tanto desde la práctica como de la ideología, entre mujeres responsables básicamente de la esfera doméstica y hombres ocupados en la esfera extradoméstica. El modelo de trabajador a tiempo completo, de horarios rígidos, ha sido y es funcional a ese tipo de organización social y de la división sexual de trabajo; sin embargo, este modelo parece tender a sufrir modificaciones.

La incorporación femenina al mercado laboral induce a pensar que las mujeres están cada vez más asociadas a un «modelo mixto» de relacionamiento entre la esfera reproductiva y productiva; «mixto», en el sentido de que participan, pero sobre todo, que se sienten partícipes y cada vez más pertenecientes a ambos mundos a la vez. La irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo y la alta proporción con responsabilidades familiares, podrían decir de posibles cambios al interior de la vida de las familias y de los hogares (relacionamiento de los integrantes del grupo familiar, en el reparto de las tareas, etc.) o bien, de la evolución del apoyo social al trabajo doméstico. En relación a esto último, no hay evidencia de una mejora sustancial, lo cual es coherente con las características de los ajustes económicos, la orientación de las políticas sociales, etc. Por otra parte, no se verifica la extensión (más que tímidamente) de políticas de empleo u otras políticas sociales que tiendan a mejorar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género; más bien, estas se proponen contribuir a mejorar situaciones dentro de grupos de

mayor vulnerabilidad con el objetivo de disminuir la incidencia de los procesos de exclusión social. Se mantendría una suerte de «ambigüedad en el reconocimiento del derecho al trabajo de las mujeres», no en el ámbito de la legislación sino en la práctica social, debido a la carencia de servicios, la falta de respaldo en el ámbito familiar, a lo que se suma el sentimiento de culpa de las mujeres por el abandono de sus «obligaciones naturales» (Aguirre, 1990).

Esa ambigüedad se evidencia en ciertas prácticas discriminatorias en el marco de procesos de flexibilización, aun en situaciones en que existen sindicatos fuertes y los mismos se procesan mediante acuerdos obrero-patronales. Como ejemplo, en Uruguay, la empresa estatal de energía eléctrica, en el marco de la reforma del estado y de la reestructura de la empresa que implicó la reducción de personal en algunas áreas, otorgó incentivos económicos acordados con el sindicato para el retiro de funcionarios; en 1997 a un grupo de funcionarias declaradas «excedentarias» se les ofrecieron incentivos menores que los otorgados a los hombres, lo cual llevó a un conflicto denunciado por las propias trabajadoras y apoyado por la Comisión de Mujeres del PIT/CNT.

La subcontratación (trabajo a domicilio o empresas unipersonales), podrían contribuir a mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al trabajo remunerado en la medida que les facilite compatibilizar sus diferentes roles, es decir, se satisfagan las necesidades prácticas de las mujeres. Sin embargo, hasta el presente este tipo de modalidades, ha conducido mayoritariamente a la precarización de estos empleos. Si este tipo de procesos se ampararan en la negociación colectiva, sobre la base de una organización sindical representativa, podría ser una garantía de defensa de los intereses de los y las trabajadoras. Análisis de experiencias de procesos de flexibilización externa en empresas uruguayas, han mostrado la posibilidad de conseguir que se respeten las condiciones de trabajo y estabilidad para los trabajadores externalizados o subcontratados (Stolovich, 1997). Este tipo de acuerdos no se opondría a la eficiencia económica, sino que podrían formar parte de la revalorización del factor trabajo como elemento decisivo para el éxito del negocio. De hecho, las sindicalistas consideran que acuerdos de este tipo, además de beneficiarlas serían más convenientes para los empleadores, en la medida que podrían lograr mayor lealtad y estabilidad por parte de las empleadas.

Segregación ocupacional y flexibilización

La situación de segregación ocupacional vertical y horizontal que afecta a las trabajadoras ha sido caracterizada como uno de los más fuertes factores de exclusión de las mujeres del mercado laboral. Ese carácter excluyente restringe a las mujeres el rango de opciones disponibles, las repliega a ocupaciones de menor prestigio social, les brinda escasas perspectivas de movilidad y alta inestabilidad; por otro lado, dicha segregación genera y refuerza la disparidad salarial (de Oliveira y Ariza, 1997; Aguirre y Espino, 1998).

Algunos estudios para países de América Latina señalan que el nuevo modelo de flexibilización implica para las mujeres, la utilización intensiva de formas de empleo precarias, como contratos de corta duración, empleos a tiempo parcial y/o trabajo a domicilio, fenómeno que se manifiesta en la concentración de mujeres en las empresas donde predomina el trabajo inestable, poco calificado y mal pagado, operando en una suerte de eslabonamiento productivo bajo la forma de subcontratación con las empresas de «punta», que realizan cambios organizacionales o reestructuras modernizadoras (Abramo, 1995).

El hecho de discernir ventajas y desventajas en las distintas modalidades de flexibilización, requiere conocer y evaluar quiénes se insertan en qué lugares, es decir, si en el reparto que

promueve la reestructura se produce «la yuxtaposición del taylorismo (mujeres) y flexibilidad (hombres) (Hirata, 1997) o al decir de Abreu (1993) «la flexibilidad noble y pionera de unos se da sobre la base de la permanencia del taylorismo para otras».

Los procesos de transformación en las estructuras productivas de los países de la región que incluyen el cambio tecnológico y organizacional a nivel de empresas, si bien parecen mejorar las posibilidades para el empleo femenino, aun no permiten visualizar con claridad, si apuntan a la disminución de la segmentación vertical y horizontal de género o si por el contrario ésta se reproduce y profundiza. En Abramo y Armijo, (1995), en un estudio para un grupo de empresas chilenas se verificó que en las pertenecientes al sector industrial, no se ha alterado la tradicional división del trabajo por sexo, en el sentido de nuevas profesiones y ocupaciones o puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor responsabilidad jerárquica para las mujeres. Por su parte, en las empresas de servicios, los procesos de modernización han ido acompañados de una disminución de la discriminación sufrida por las mujeres que se manifiesta en mayores oportunidades de acceso al empleo, de entrada a nuevas ocupaciones, capacitación, ascenso y promoción, aunque aparecen como tendencias todavía frágiles.

El cambio tecnológico y la modernización productiva en la medida que requieren mayores niveles de calificación pueden contribuir a mejorar la situación de las mujeres si se prevén formas de promoción y mejoras laborales con igualdad de oportunidades para ambos sexos. Las modalidades de flexibilidad interna funcional podrían, mediante la calificación del personal en las empresas, el trabajo en equipo sobre la base de la igualdad de oportunidades, contribuir a diversificar tareas y ocupaciones de las mujeres. En la práctica puede observarse que en los servicios más modernos como las instituciones financieras, las mujeres realizan una cantidad de ocupaciones nuevas y con mejores remuneraciones. Sin embargo, esto no ha asegurado que las jerarquías no sigan predominantemente en manos de los hombres. En muchos estudios ésto se ha sido atribuido a factores asociados a las «imágenes de género» (Abramo, 1997) por parte de los empleadores (pero no solamente) que le atribuyen a las mujeres dificultades para el ejercicio de la autoridad, la capacidad de mando, etc.

Políticas de capacitación laboral y flexibilización

La polivalencia como modalidad de flexibilización requiere políticas de formación profesional. En Israel (1996) se señala que la flexibilización laboral orientada a bajar los costos laborales, desregular, eliminar prestaciones (salario vacacional, horas extras) supone, además de una caída en la calidad de vida de los trabajadores, el deterioro de la calidad de producción y la competitividad debido a las malas condiciones de trabajo [19]. La polivalencia funcional genera posibilidades de mejorar habilidades y destrezas, pero ello requiera ciertas condiciones: que la empresa brinde la capacitación adecuada; el reconocimiento salarial de esa doble función; convenir cuál va a ser el posible destino de los trabajadores sobrantes en la tarea. En un programa de formación sindical realizado en 1996[20] con funcionarias de una empresa cooperativa de productos lácteos, las sindicalistas señalaban, que algunas operarias tienden a aceptar la realización de tareas de mayor calificación a la que están asignadas, con el mismo sueldo anterior, debido a que «se sienten mejor», «más importantes». En el ámbito de los profesionales de la salud, en una investigación de

19 La apuesta a la rebaja de los costos laborales se considera no solamente como una pérdida para clase trabajadora, sino para país («... ya hay gente que lo hace, que trabaja por un plato de arroz, y son muchos más millones que nosotros»). Israel, 1996

20 Programa de Formación Sindical para Trabajadoras de CIEDUR con el apoyo de la FNV, Holanda.

Espino (1996) se señala que las auxiliares de enfermería, llevan a cabo tareas que corresponden a las enfermeras profesionales (nurses) debido a las competencias técnicas que se requieren, porque les resulta «más atractivo» y «se sienten mejor».

Jornadas laborales y flexibilización

Las formas que refieren a la flexibilización del tiempo de trabajo o jornada laboral, si bien son modalidades nuevas, se comienzan a negociar por parte de los sindicatos (Yáñez; 1998). En el marco de la debida regulación, estas modalidades abrirían posibilidades de establecer acuerdos entre trabajadores y empresarios con beneficios mutuos. Entre los convenios analizados en el caso Uruguayo (Rodríguez et al, 1998) aparecen varios ejemplos de convenios por empresa que tienden a establecer modificaciones circunstanciales en las jornadas laborales con diferentes objetivos: redistribución de la jornada del sábado debido a la caída de actividad fuera de temporada; reducción de la jornada por razones de producción; regulación del descanso intermedio; variación de la jornada convencional de trabajo, sin que ello implique paga de horas extras; distribución de las jornadas dependiendo de la actividad productiva; modificación del régimen de trabajo continuo en determinado tipo de máquina.

Según las opiniones surgidas de las entrevistas realizadas a mujeres dirigentes sindicales, si bien la flexibilización de la jornada laboral podría dar lugar a un quiebre con un modelo de trabajador y con la predominancia de una cultura masculina del trabajo, hasta el presente, la aceptación del horario flexible se da principalmente por parte de las mujeres, y parecería tener resultados ambiguos. Es decir, por un lado puede favorecer la inserción femenina en el mercado y su mantenimiento, pero no es claro que con ello «no se caiga en los viejos esquemas de sobrecarga de trabajo para las mujeres».

Con relación a las jornadas de tiempo parcial, la experiencia de los países industrializados, señala que es más fácil para los hombres salir del desempleo vía el empleo de tiempo completo que para las mujeres, mientras que se da exactamente lo opuesto, cuando se trata de los tiempos parciales (OCDE, 1995). Hirata (1997) destaca que la solución al desempleo en esos países se ha apoyado en el reparto de trabajo a tiempo parcial para las mujeres. En la práctica lo que ha ocurrido es que los tiempos parciales así como los horarios flexibles tienden históricamente a ofrecerse a las mujeres, lo cual es coherente con la concepción acerca de su rol «natural» en la esfera reproductiva (de Oliveira y Ariza, 1997).

En este sentido, distintos estudios (Safa; 1995; de Oliveira y Ariza; 1997) destacan el hecho de que las mujeres siguen viéndose a sí mismas como amas de casa con responsabilidades extras; a ello se agrega, que también sus familiares y compañeros sindicalistas las ven de esa misma manera. Al respecto se señala que las transformaciones producidas entre el mundo de lo doméstico y lo extradoméstico, si bien se relacionan con la práctica, no son ajenas a la ideología y en esta dimensión, los cambios no son automáticos ni simultáneos (Safa; 1995); inclusive, no solamente los cambios en la realidad objetiva no provocan automáticamente cambios en los patrones culturales, sino que por el contrario, pueden agravar conflictos que derivan de relaciones de género desiguales. Las evidencias a lo largo de la historia mostrarían que no se han producido modificaciones sustanciales en la perspectiva que hombres y mujeres tienen acerca de sí mismos. En este sentido, debe considerarse que muchas de las formas de flexibilización que se adoptan como positivas por parte de las propias trabajadoras, en la medida que responden a las necesidades asociadas a su rol social en la reproducción (los horarios parciales, el trabajo a domicilio, horarios flexibles), aun con los aspectos positivos que derivan de la mejora en los ingresos

familiares y personales, o en algún grado de independencia económica, pueden contradecir los intereses que responden a procesos de autonomía, en la medida que se corre el riesgo de que sean maneras de perpetuar la división sexual del trabajo.

Políticas de empleo e incorporación femenina a nuevas ocupaciones

Con relación a las políticas de empleo orientadas a la formación profesional, éstas podrían tener un cometido principal, consistente en romper de la segregación ocupacional, tendiendo a dotar a la fuerza de trabajo femenina de competencias que les permitan ocupar nuevos puestos de trabajos en actividades que no están dentro de las consideradas típicamente femeninas. En este sentido, la conformación de organismos tripartitos y su labor pueden incidir (así como las comisiones de mujeres de las centrales sindicales) en aspectos concretos de propuestas.

En síntesis, la participación laboral de las mujeres sugeriría la aparición de arreglos familiares y negociaciones en las relaciones de género de nuevo tipo. Aunque aun no están presentes aun en la discusión de los agentes sociales, ciertas formas flexibles «opcionales» para mujeres y hombres podrían contribuir a mejorar su inserción y estabilidad laboral e inducir a un modelo de vida más integral. En este sentido queda abierta la interrogante respecto a si los hombres y las mujeres están dispuestos a cambiar lo que ha sido lo «normal», es decir, si unos y otros se sienten beneficiados respecto al cambio en las relaciones de género que las modificaciones en la esfera laboral podrían inducir.

La flexibilidad externa funcional (trabajo a domicilio), pueden contribuir a mejorar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado contemplando sus necesidades prácticas, así como contribuyendo a la ruptura de la segregación ocupacional, sobre la base de la negociación colectiva capaz de incorporar a los trabajadores externalizados o subcontratados impidiendo las consecuencias negativas de estas prácticas.

La flexibilización de la jornada de trabajo, en el marco de la debida regulación abriría posibilidades de establecer acuerdos entre trabajadores y empresarios con beneficios mutuos. Estas formas de flexibilidad parecerían tener resultados ambiguos desde la perspectiva de género, es decir, por un lado favorece la inserción femenina en el mercado y su estabilidad, pero son poco claros los resultados en términos de sobrecarga de trabajo.

El cambio tecnológico y la modernización productiva pueden contribuir a la promoción y mejoras laborales de las mujeres sobre la base de la igualdad de oportunidades para ambos sexos, mediante la diversificación de las tareas y ocupaciones (calificación, polifuncionalidad, trabajo en equipo, etc.)

La discusión respecto a la incidencia de la flexibilización laboral y sus distintas modalidades en la fuerza de trabajo femenina abre una brecha nueva para dirimir la relación entre la cuestión de género, la división sexual del trabajo y su desarrollo histórico. En este sentido, habría indicios para pensar que de algún modo, para las mujeres existieran dos modelos entre los cuales «elegir» y por la vía de los hechos se están acercando al mundo masculino, aun sin gozar de sus privilegios. La interrogante es si los hombres están dispuestos a modificar su modelo para satisfacer los vacíos de la vida no laboral.

IV-. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DESDE LA ÓPTICA SINDICAL EN EL MERCOSUR

En los países de la región, la presencia de las mujeres es todavía débil en el ámbito de lo público y en particular, en el movimiento sindical a pesar del aumento de la participación relativa de la fuerza de trabajo femenina, y de los reiterados intentos por desarrollar actividades en el marco de las organizaciones sindicales, según estrategias diversas y orientadas a colocar la problemática de género en la agenda sindical (Espino, 1998, Godinho).

Las dificultades para aumentar la incidencia de las mujeres en el ámbito sindical, de sus demandas y reivindicaciones, están asociadas en parte, a que el sindicalismo representa principalmente al sector más tradicional de la fuerza de trabajo dentro de los asalariados típicos. Es decir, que las trabajadoras por su ubicación mayoritaria en determinadas categorías y actividades se hallan nula o escasamente representadas por el sindicalismo. La participación sindical de las mujeres también es menor en ramas de actividad en las que predomina la mano de obra femenina y que por las características de la organización del trabajo podrían desarrollarse actividades sindicales. Aun en esas condiciones, es difícil para las mujeres pertenecer a ese espacio, esencialmente masculino, en términos de dinámicas de participación, discurso, lenguaje e intereses.

Por otra parte, la perspectiva sindical ha continuado en forma predominante sustentando una concepción que identifica trabajadores homogéneos con idénticos intereses y demandas (Espino, 1998).

Las mujeres que participan en la organización sindical posicionadas desde sus intereses de género, tienen dificultades para que el sindicalismo asuma sus reivindicaciones y más aún, para lograr una correcta articulación entre las demandas tácticas y las estratégicas. Esto es, resulta relativamente «sencillo» establecer la defensa de ciertos principios, como la no-discriminación en términos de acceso al empleo; proponer algunos cambios que contribuyan a apoyar las tareas reproductivas de las trabajadoras, como por ejemplo, los horarios de lactancia, la existencia de guarderías, las licencias maternales e incluso por paternidad, etc. Es decir, existe cierto grado de sensibilización respecto a cuestiones vinculadas a la igualdad de oportunidades («de la puerta de la casa para afuera»), a evitar discriminaciones evidentes que impidan ejercer un cargo, dar un concurso, etc. Pero, normalmente, la segregación ocupacional, por ejemplo, no se ve como un problema del ordenamiento social, como un asunto de relaciones genéricas, y por lo tanto, social y culturalmente sostenida.

En síntesis, si bien se acepta cada vez más el hecho de postular la igualdad de derechos de las mujeres, esto más bien se mantiene en lo que Stiegler (1997) define como «la marginación de las mujeres al equiparar a la cuestión de género con la problemática de la mujer»; es decir, una forma de aceptar la existencia de desigualdades pero, soslayando la necesidad del reordenamiento de las relaciones de género, mientras se tiende a apoyar a las mujeres para que ellas puedan continuar aceptando su «doble carga».

Las trabajadoras de la región han seguido diversos caminos para incorporar la cuestión de género en el movimiento sindical con resultados todavía muy parciales (desarrollo de comisiones de mujeres a nivel central y de base, acciones positivas que contribuyen a facilitar la militancia, cuotas para los cargos electivos en el caso de la CUT de Brasil, etc.). Aunque pueden reconocerse logros, estos son todavía dispersos en los distintos niveles del ámbito sindical. En los últimos años de esta década los avances en el plano nacional y regional parecen retroalimentarse mutuamente,

respaldándose en el apoyo de organizaciones internacionales (OIT; Centrales sindicales), en la sensibilidad de los negociadores en los espacios del proceso de integración y naturalmente, en el trabajo que se realiza a nivel de cada una de las centrales y en el apoyo político que este genera.

En el ámbito nacional

La participación de los intereses de las mujeres en el sindicalismo en los ámbitos nacionales puede reseñarse a partir de un conjunto de dimensiones:

a) existencia de cláusulas respecto a situaciones particulares de la fuerza de trabajo femenina en los convenios de negociación colectiva por rama o por empresa, b) formación de organismos institucionales vinculados al mundo del trabajo de integración tripartita, c) la incidencia en las políticas de empleo, d) formación de comisiones en los sindicatos y en las centrales de trabajadores, e) la política de cuotas para las mujeres (cupos) para la integración de organismos de dirección.

b) La mayor presencia de reivindicaciones relativas a las mujeres se vinculan casi sin excepción a la dimensión reproductiva de la vida de las trabajadoras, es decir, que tienden a facilitar o a prestar apoyo en las tareas asociadas a la reproducción biológica y social. Si bien la información es dispersa, las entrevistas realizadas y los documentos que provienen del ámbito sindical - comisiones de mujeres, plataformas de congresos, asesorías sindicales- permiten destacar algunas de estas cuestiones:

Un estudio realizado en Brasil sobre 89 convenios en 1995, respecto a la existencia de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo de las mujeres, registró un 24,7% que corresponden al embarazo, un 59,4% a prestaciones por maternidad o paternidad, 8,5% sobre condiciones generales de trabajo, 1.9% sobre ejercicio del trabajo; 4,5% sobre salud de la mujer y 1,0% sobre equidad de género (DIESSE, 1997).

En otros casos como el de Uruguay, en el nivel de la negociación colectiva también puede señalarse la existencia de cláusulas de respeto al principio de igualdad de oportunidades por sexo en varios convenios realizados recientemente: el convenio firmado por el sindicato de la banca oficial (Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay,AEBU) (1997) y de la salud privada (Federación Uruguaya de la Salud, FUS) (1998).A nivel de empresa también se consagró este principio, en el convenio de una entidad financiera privada (1997) y en una cooperativa de productos lácteos. En este último caso, es interesante señalar las características del acuerdo. Debido a las discrepancias entre la parte empleadora y el sindicato sobre el tema de la existencia de discriminaciones, el tema de la igualdad de oportunidades se trató de una manera particular. En el artículo 7° del convenio firmado el 24 de noviembre de 1997, se expresa que el sindicato entiende que existen situaciones de discriminación basadas en el sexo y que, por lo tanto, se establece mediante una cláusula que no podrá haber ninguna diferencia por razón de sexo respecto a una serie de cuestiones: ingresos, ascensos, evaluaciones, capacitación, beneficios o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo o las modificaciones de éstas mediante la reestructura. Se propone, además, un ámbito de discusión paritaria que trate los temas puntuales referentes a la igualdad de oportunidades. Los empleadores señalan en otra cláusula del mismo convenio, que no reconocen la existencia de problemas de discriminación por sexo.

En el análisis de los temas de flexibilidad en los convenios laborales, no se ubicaron cláusu-

las especiales referidas al trabajo de las mujeres o que dieran cuenta de las diferencias atribuibles al género en lo que respecta a reivindicaciones [21].

c) En lo que se refiere a la formación de organismos puede consignarse:
En Uruguay, se constituyó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en 1997, que funciona como órgano asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) aunque no tiene una ubicación formal en la órbita del MTSS. La formación de esta Comisión fue promovida por la Comisión del Mujeres del PIC/CNT y se planteó como una de las resoluciones de la Comisión de Empleo del IV Congreso de la central. El objetivo de la Comisión es contribuir al equilibrio del mercado de trabajo, mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo y promover en el sector gubernamental, conjuntamente con los actores sociales, una política activa de igualdad de oportunidades.

En el resto de los países si bien funcionan organismos con cometidos similares no están integradas formalmente o no tienen integración tripartita.

d) En el ámbito de las políticas de empleo:
Políticas orientadas a la capacitación en Uruguay, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Empleo -Junta Nacional de Empleo (ámbito tripartito), se encuentra en discusión el Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación Laboral. Sus objetivos son incrementar la calidad de la oferta de trabajo para las mujeres y extraer componentes que sirvan para hacer una implementación transversal en los otros programas para la iniciativa de género, entre otros.

e) En la estructura sindical por su parte, se mantiene una notoria falta de representación de las mujeres aunque se señala en el caso de la CUT de Brasil un importante avance a partir de la aprobación de ley de cuotas para la integración de organismos en esa central.

En el ámbito regional

El Subgrupo de Trabajo N°11 de «Relaciones laborales, empleo y seguridad social» con participación tripartita [22] trabajó hasta fines de 1994, en la determinación de las asimetrías más importantes en los mercados laborales de la región, promoviendo estudios sobre diferentes aspectos del mercado laboral para mejorar el conocimiento de la realidad regional y la capacidad de formulación de propuestas [23].

Desde los inicios del proceso de integración, las centrales sindicales agrupadas en la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), formaron la Comisión Sindical del Mercosur para participar en forma centralizada en las diferentes instancias.

---

21 Se omite comentar en este apartado, la legislación relativa a los beneficios de carácter general por maternidad u otras, de aplicación relativamente generalizada en la legislación internacional y regional, que ampara a los trabajadores aunque no aparezcan cláusulas específicas, y las ratificaciones a los convenios y recomendaciones de OIT, que suponen estudios específicos, por ejemplo, Márquez Garmendia (1995, 1997, 1998)

22 El SGT11, «Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social» se reunió por primera vez el 27 de marzo de 1992. Articuló su trabajo en ocho Comisiones Temáticas: Relaciones Individuales de Trabajo; Relaciones Colectivas de Trabajo; Empleo; Formación Profesional; Salud y Seguridad; Seguridad Social; Sectores Específicos; Principios.

23 La evaluación realizada en torno a las actividades en este Subgrupo por parte de los trabajadores destaca una algunos aspectos positivos: «...la conquista por parte del movimiento sindical de la región de un espacio institucional y credibilidad política por parte de sus interlocutores, la acumulación de aprendizaje y capacidad técnica, el alcance de niveles inéditos de coordinación y articulación en la acción.»

A partir de diciembre de 1994, la nueva institucionalidad del MERCOSUR aprobada en el Protocolo de Ouro Preto, Brasil, contempló la constitución del Foro Consultivo Económico y Social (FCES) como órgano de representación de los sectores económicos y sociales, integrado por igual número de representantes de cada Estado Parte, con funciones consultivas que se manifiestan mediante Recomendaciones al Grupo Mercado Común. A diferencia del Subgrupo N°11, el FCES tiene mayor peso institucional al ser una de las seis instituciones del Mercosur; integra a otros sectores sociales además de empresarios y trabajadores. A pesar de los avances en el tratamiento de los temas sociales que implicó la creación y funcionamiento de ámbitos de participación para el sector privado, se considera que estos son insuficientes.

No obstante, debe destacarse entre los resultados de la actuación de las centrales Sindicales la elaboración y posterior declaración por parte del Grupo Mercado Común de la «Dimensión Social del Mercosur» (antes Carta Social), consistente en un sistema de reglas laborales y sociales que garantizan iguales derechos y condiciones de trabajo para todos lo trabajadores que libremente circulen por los cuatro países y la creación del Observatorio del Mercado del Trabajo del Mercosur, que podrá reforzar una acción sindical más propositiva donde se conjuguen los aspectos comerciales, productivos y laborales.

La perspectiva de género en el tratamiento de los temas laborales en la estructura institucional del Mercosur se ha enfrentado a varios obstáculos, provenientes tanto del propio carácter de la integración así como de las características de los movimientos sindicales en el ámbito nacional [24]. Uno de esos obstáculos probablemente ha sido el reducido espacio que ha tenido la dimensión social en este proceso y la concepción restrictiva de la misma al ámbito de negociación entre empresarios y trabajadores; el otro, tiene la situación de las mujeres y de la temática de género en el ámbito sindical en cada uno de los países. Todo ello sin duda ha contribuido a dificultar el tratamiento de la cuestión de género a nivel regional, a lo que debe agregarse el debilitamiento de las comisiones de mujeres en las centrales sindicales a medida que fue avanzando la década de los 90 como en el caso de Uruguay (PIT/CNT), revertido a partir de 1996 y la falta de oportunidades para la articulación regional (Espino, 1998; Godinho).

Recién en 1997 se constituyó la Comisión de Mujeres (CM) de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), Mercosur. Este ha sido probablemente el paso más importante en términos de avance en la representación de los intereses de las mujeres trabajadoras de la región. Desde su formación, la C.M. de la CCCS planteó un conjunto de reivindicaciones dirigidas hacia al propio movimiento sindical así como al ámbito oficial. Entre ellas se cuentan las siguientes: incentivar la participación activa de las mujeres trabajadoras en el Mercosur; informar a todos los sindicatos, a los Departamentos y secretarías de Mujeres; debatir y dar a conocer a nivel nacional y regional la Carta Social; generar políticas activas de acción positivas para las mujeres de la región de acuerdo a los compromisos de la Plataforma de Acción de Beijing; adoptar las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer; ratificación de los convenios 100, 111 y 156 de OIT [25].

---

24 La experiencia internacional tiene antecedentes en la formación de la Comunidad Europea desde su fundación. El Acuerdo Suplementario sobre Asuntos Laborales del NAFTA, se refiere a dos principios básicos: eliminación de la discriminación en el empleo (discriminación sobre la base de la raza, la religión, la edad, el sexo y otras razones) e igualdad salarial para hombres y mujeres. Su falta de cumplimiento no implica una sanción comercial (Frohmann, 1996).

25 Reunión sobre los impactos del Mercosur y demás proceso de integración sobre las condiciones de trabajo y de vida sobre las mujeres, con la participación de representantes de las centrales de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. San Pablo, 31 de enero de 1997.

En diciembre de 1997, representantes de las oficinas de la mujer de los Estados Partes del Mercosur y Chile, elaboraron una propuesta para obtener un espacio formal de representación de los intereses de género en el proceso de integración [26]. Como resultado del conjunto de acciones emprendidas desde los ámbitos oficiales que se ocupan de la situación de las mujeres en cada uno de los países y desde la sociedad civil a través de las Organizaciones No Gubernamentales y el movimiento sindical, el Grupo Mercado Común el 22 de julio de 1998, resolvió la creación de la Reunión Especializada de la Mujer (REM) con el objetivo de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades de los países miembros [27].

La propuesta de la CCSCS, la Dimensión Social del Mercosur en el Documento N°1 de julio de 1998, en el capítulo de derechos individuales, primer apartado sobre «No discriminación» establece tres puntos: «Libre circulación», «Igualdad de trato», «Igualdad de hombres y mujeres» y «Discapacidad», en ese orden. Respecto a la igualdad de hombres y mujeres se señala que los «Estados partes garantizan a través de la normativa y prácticas laborales, la vigencia y puesta en práctica de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular en lo referente al acceso al empleo, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación formación profesional y promoción de la carrera profesional».

En síntesis, la revisión bibliográfica y documental llevada a cabo, así como las entrevistas realizadas, permiten concluir que más allá de los esfuerzos realizados y de los logros obtenidos, los planteos de género desde la óptica sindical, se restringen básicamente a la problemática de la mujer trabajadora, en una fase que podríamos llamar de aceptación de los «grandes principios», relacionados básicamente con la esfera reproductiva, pero no con la dimensión «masculina» del trabajo.

Los planteos de las trabajadoras desde sus intereses de género han estado presentes desde mediados de la década de los 80, ampliando la concepción tradicional respecto a las relaciones sociales de dominación y subordinación, propia de las ideas socialistas que influyeron en el sindicalismo, o de las ideas liberales predominantes. En este sentido, dieron relevancia a las formas de dominación que atraviesan transversalmente las fronteras de las clases sociales, pero que también le dan forma a la relación entre las clases, en la medida en que esa dominación se ejerce de distinta manera sobre hombres y mujeres. Es en este punto, probablemente, donde se halla uno de los más ricos aportes a la política sindical, en tanto enfoque capaz de dar nuevos significados a la democracia política y social, planteando nuevos desafíos respecto a las premisas para su construcción (Espino, 1997). Sin embargo, la continuidad del trabajo de las sindicalistas desde esta perspectiva, se ha visto dificultada cuando no interrumpida, por un conjunto de factores del contexto y propios. Entre los primeros, puede destacarse el insuficiente reconocimiento por parte de la dirigencia sindical de las demandas de las mujeres, sus alternativas de militancia, su aporte al movimiento, su participación; en definitiva, han mostrado incapacidad para reconocer la existencia de sujetos y agentes sociales que demandan su propio espacio.

---

26 Declaración Conjunta de las responsables gubernamentales de la formulación y ejecución de las políticas para la mujer de los países del Mercosur, reunidas en la Ciudad de Río de Janeiro los días 3 y 5 de diciembre de 1997 organizado por UNIFEM.

27 Las representaciones son gubernamentales y podrán contar con el asesoramiento del Foro de Mujeres del Mercosur, así como con otras asociaciones regionales sin fines de lucro.

A nivel regional el estadio en el que se encuentra la discusión es aun primitivo, aunque muestra rápidos avances, debido a que la constitución de la Comisión de Mujeres de la CCSCS es muy reciente. Por otro lado, la falta de dirigentas sindicales se vuelve una traba importante en las negociaciones tanto a nivel nacional como regional.

V-. ASPECTOS DESTACABLES

El fenómeno de la flexibilidad laboral incorporado a las nuevas tendencias del mercado de trabajo de la región, comienza a afectar a importantes sectores de los trabajadores típicos urbanos, particularmente en Uruguay y Argentina, en que éstos representan cerca del 70% de la fuerza de trabajo. Este fenómeno se apoya mayoritariamente en un tipo de relaciones laborales diferentes a las que había servido de marco en forma predominante, al desarrollo del sindicalismo histórico en nuestros países. La disminución relativa de la fuerza de trabajo asalariada aunada a estos fenómenos de carácter institucional contribuye de algún modo a la pérdida de identidad de los actores sindicales, al debilitamiento de la participación y de la militancia.

Los problemas a los que se enfrenta el movimiento sindical en cada uno de los países de la región obligan a recorrer caminos de re-construcción de relaciones, de formas de representatividad y de propuestas. No sólo han cambiado las formas de negociar sino los temas de negociación. Posicionarse en la nueva realidad supone reconocer los cambios objetivos y la necesidad de desplegar la capacidad innovativa de los sindicatos en su práctica, su discurso y sus estructuras, de modo de responder mejor a las condiciones del mercado de trabajo.

Capacidad de incidir

La capacidad de incidir en los procesos de flexibilización requiere la intervención en las reestructuras productivas en un encuentro de interlocutores «maduros». Algunos instrumentos para facilitar este tipo de intervenciones sobre la base de diferentes experiencias que mostraron buenos resultados, pueden ser en el ámbito de rama de actividad, la conformación de organismos tripartitos, donde los actores involucrados puedan generar instancias de interlocución y conciliación de intereses en un marco de regulación adaptada a las nuevas condiciones; a nivel de las unidades productivas, las comisiones paritarias de reestructura, han permitido generar transformaciones evitando los efectos más perjudiciales de la misma para los trabajadores que pertenecen al núcleo central como a los externos.

La representatividad sindical

La aparición de nuevas lógicas sindicales capaces de innovar comienzan a expresarse en la celebración de convenios por rama o por empresas. Los primeros pueden sentar regulaciones mínimas (salarios, seguridad social, etc.) para los sectores más dispersos, con menor desarrollo sindical. Las propuestas sindicales en el ámbito de empresa o grupo de empresas en reestructuras negociadas, según modalidades de flexibilidad externa —vía subcontratación de empresas o trabajadores a domicilio—, pueden orientarse a considerar a los trabajadores externalizados parte del sindicato de la empresa madre o principal, así como presionar por la regulación del trabajo a domicilio y el respeto de la misma. Este tipo de propuestas no sólo contribuiría a mejorar la calidad del trabajo y de vida de los trabajadores, sino que redundarían en mayor representatividad y adhesión para el movimiento sindical.

Género, sindicalismo y flexibilidad

En ese marco de innovación, intervención y capacidad de propuestas de nuevas regulaciones, parece imprescindible el reconocimiento de la cuestión de género como un asunto de la clase trabajadora, tanto por razones de justicia social sobre la base de la igualdad de oportunidades, como por razones estratégicas, en la medida que las pérdidas que sufra un segmento de los trabajadores debilitan al conjunto, en tanto rebajan las condiciones generales del empleo.

La presencia mayoritaria de las mujeres en empleos considerados de mala calidad, la concepción de ama de casa a «tiempo parcial», mano de obra secundaria o «salario adicional», crea especiales condiciones de vulnerabilidad para las trabajadoras, mayores aun debido a las carencias en términos de su participación en la organización, en el movimiento sindical y de sus reivindicaciones e intereses.

Si las tendencias a la flexibilidad prosperan en un escenario de flexibilidad opcional, negociada y regulada, podrían abrirse nuevas posibilidades para las mujeres trabajadoras y para los trabajadores. Ello podría a inducir a una ruptura con la división sexual del trabajo, generando mejores condiciones para eliminar formas de discriminación, doble carga de trabajo, etc. Esta cuestión no es fácil de abordar en general por parte del sindicalismo, y desde la perspectiva de género tampoco es sencillo para las sindicalistas; muchas formas de flexibilización se perciben adecuadas por las trabajadoras, en la medida que contribuyen a compatibilizar ambos roles (el de trabajadora remunerada y el doméstico) con mayor facilidad. Si bien ello puede tener un atractivo para las trabajadoras, pueden no contribuir al progreso de las mujeres en un nuevo ordenamiento social.

LAS ESTRATEGIAS

Hacia el ámbito sindical

En lo que hace a la incidencia de la flexibilización en la fuerza de trabajo femenina, si se empieza por acordar la inclusión de los principios de no-discriminación y de igualdad de oportunidades en los convenios como parte de la plataforma general del sindicalismo, ello puede evitar que las mujeres sean destinatarias de formas impuestas de flexibilidad, debido a la consideración de «trabajadores de segunda» por contraposición a los trabajadores de primera. Sería posible pensar que el trabajador típico, normal, de jornada completa y horarios rígidos, no es necesariamente el que tiene mayores gratificaciones, sino aquél que pueda tener una vida más integrada. En esta perspectiva, la lógica de las reivindicaciones de las mujeres que participan en la organización sindical posicionadas en sus intereses de género puede superar las dificultades para lograr una correcta articulación entre las demandas tácticas y estratégicas. El planteo de sus demandas en el campo de la flexibilidad puede darse, no desde el ángulo de la «problemática de la mujer», sino desde el punto de vista que tanto hombres como mujeres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles en el ámbito laboral y en el privado. Es decir, se abriría una posibilidad para encontrar intereses coincidentes para ambos sexos desde los planteos de género.

La estrategia seguida por la Comisión de Mujeres del PIT/CNT, para las demandas de igualdad de oportunidades y problemas del empleo femenino en el VI Congreso de la central, respecto a que se aprobaran e incluyeran entre las resoluciones de la Comisión de Empleo del Congreso y no como parte de resoluciones de una comisión sobre la condición de la mujer, puede ser

un ejemplo de innovación que tiende a convertir las reivindicaciones de las trabajadoras en las del conjunto. Además de ser sintomático de cambios en el movimiento sindical en general, muestra nuevas modalidades de trabajo sindical femenino.

En el ámbito de las negociaciones con los empleadores

El hecho de que las negociaciones puedan contemplar los intereses de hombres y mujeres en los resultados de las diferentes formas de flexibilidad, impediría reforzar la existencia de un «ejército de reserva» inclinado u obligado a aceptar las peores condiciones de trabajo (los no sindicalizados bajan los niveles salariales, las mujeres que aceptan peores condiciones también), máxime si se toma en cuenta la tendencia a sostener y aumentar su participación. La posibilidad de establecer modalidades de flexibilización en forma negociada, considerando la igualdad de oportunidades y los intereses de género, requieren de la presencia de mujeres entre los negociadores y para ello, se requiere la presencia de mujeres en las direcciones sindicales. Ello podría contribuir a que las llamadas «imágenes de género», que influyen sobre los empleadores cuando consideran la mano de obra femenina, pudieran pesar menos en las políticas de recursos humanos.

Este conjunto de propuestas sin duda se pone de frente al dilema de las tácticas de militancia y las formas organizativas de las mujeres sindicalistas; la existencia de comisiones de mujeres y sus características; el riesgo de quedar aisladas en el espacio de las mujeres y, al mismo tiempo, la necesidad de construirlo para poder desarrollar la reflexión y las propuestas. Por otra parte, si bien en una proporción ínfima, hay mujeres dirigentes que inciden en las discusiones pero que no siempre está abiertas a los planteos de género y, por lo tanto, se requiere construir una estrategia hacia ellas.

El ámbito regional

Finalmente, más allá de la importancia de los ámbitos nacionales para dilucidar estos aspectos, el ámbito regional en el proceso de integración puede ser privilegiado, en tanto permite desarrollar articulaciones y propuestas comunes, aun en el marco de las previsibles contradicciones que generan los distintos niveles de acuerdos, ya sean sectoriales o nacionales. Las articulaciones regionales tanto en el ámbito académico como de los actores sociales y las interacciones entre ambos, pueden contribuir a mejorar el análisis de las nuevas situaciones. Las incertidumbres vinculadas a los impactos de las modificaciones en el plano laboral y su incidencia en la mano de obra femenina, requieren nuevos conocimientos acerca de cada una de las realidades nacionales. El intercambio de experiencias y una mayor visibilidad acerca de las ventajas y desventajas para trabajadoras y trabajadores acerca de las transformaciones contribuirá a su vez a la elaboración de propuestas. Aunque todavía restringidos, los espacios del Mercosur «formal» habilitan para una mayor presencia de la cuestión de género en la discusión, así también, los espacios que las mujeres van conquistando fuera de lo formal.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, R; Espino, A. Diagnóstico sobre la calidad del trabajo de las mujeres en Uruguay, informe solicitado por PREALC-OIT, 1998. En edición

Alonso, J; Espino, A; Mazzuchi, G. El MERCOSUR y los trabajadores. CIEDUR/FESUR. 1994, Montevideo.

Abramo, Lais Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para las mujeres en el contexto de la reestructuración productiva y de la integración regional. Segundo Seminario mujer y Mercosur, UNIFEM, abril de 1997, San Pablo.

Abramo, Lais A situaçao da mulher no mercado de trabalho latino-americano. en Açao sindical e as relaçoes de gènero. Textos para el debate internacional. CUT. CFDT. Abril, 1998. San Pablo

Abramo, L; Armijo, M. Cambio tecnológico en la empresa ¿Igualdad de oportunidades para la mujer? en Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. Rafael Agacino y Magdalena Echeverría Editores. Programa de Economía del trabajo. PET 1995. Chile

Abreu, A.R.P. América Latina. Globalización, género y trabajo en El trabajo de las mujeres en el tiempo global. ISIS - CEM. Ediciones de las Mujeres N°22. Santiago de Chile. 1995.

Ata N° 5/98 MERCOSUL/ GMC/SGT 10/Comissao Ad hoc sobre a dimensao social do MERCOSUL

Barboza, Ramiro «La concertación social en el Paraguay» Ponencia presentada al seminario Relaciones laborales y diálogo social en el Cono Sur, realizado en Montevideo en noviembre de 1997. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales en Uruguay. UCUDAL

Bezerra de Lima, M, Ednalva Participaçao e organizaçao da mulher trabalhadora no movimento sindical cutista en Açao sindical e as relaçoes de gènero. Textos para el debate internacional. CUT. CFDT. Abril, 1998. San Pablo

Casaccia, Gladys Relaciones laborales y reconversión productiva: algunos retos del caso paraguayo en el contexto del Mercosur en Mercosur: los desafíos de la integración. Trabajo, participación y medio ambiente. Alma Espino (compiladora) Red de apoyo a las organizaciones sociales del Mercosur. CIEDUR. Montevideo, 1998.

Catalano, A. M. y Novick, M. «Reconversión productiva y estrategias sindicales en Argentina ¿renovación o ajuste táctico? en Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación

Cozzano, B. y Pozzolo L. Aportes para un debate sobre flexibilidad laboral en Revista de Relaciones Laborales N°1. UCUDAL FOMIN. Montevideo 1996

Cozzano B, Mazzuchi G y Rodríguez JM. Conflictividad laboral y negociación colectiva. Empresarios y Trabajadores ante una ruptura histórica en Revista de Relaciones Laborales N°2. Ucudal-Fomin. Montevideo 1997

Cozzano B, Mazzuchi G y Rodríguez JM. Las relaciones laborales en Uruguay en 1997 en Revista de Relaciones laborales N°7 Ucudal Fomin. Montevideo 1998

Rodríguez JM Cozzano B, Mazzuchi G, Pozzolo L, ¿Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales? De la apertura política a la apertura económica Uruguay 19985 1997. Ucudal. Montevideo. 1998

Cruz, Carmen La política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea, sus estructuras y mandatos. (Ponencia) Reunión Consultiva para la creación de un mecanismo de igualdad de oportunidades en el marco del Tratado Mercosur. Río de Janeiro, diciembre de 1997. UNIFEM y Consejo Nacional de los derechos de la Mujer del Brasil.

Comunicado Conjunto de los presidentes de los países del MERCOSUR. VII Reunión del Consejo del MERCOSUR, Ouro Preto, diciembre de 1994.

De la Garza, Enrique La flexibilidad de trabajo en América Latina en Revista Latino americana de estudios de trabajo, año3, N°5, 1997. pp 129.-157

DIESSE Equidade de gênero nas negociaçoes colectivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil. Pesquisa DIESSE N° 13, 1997, San Pablo.

ENSIGNIA, J. y SASSENFELD, H CHILE-MERCOSUR y Estrategias Sindicales en la región, Santiago de Chile, 1996.

ESPINO, Alma El MERCOSUR y las mujeres. Una aproximación desde la perspectiva de género a la dimensión social de la integración. Montevideo, 1994. (Seminarios y talleres; 81)

Mujeres, trabajo y MERCOSUR: una red de información y comunicación. Montevideo, 1995. (Seminarios y talleres; 87)

ESPINO, Alma, coord. Sindicalismo en femenino: pasado y presente. Montevideo : CIEDUR-FNV, 1996.

Espino, Alma Erase una vez una comisión de mujeres... Estrategias para la participación sindical de las trabajadoras. Serie Investigaciones N° 130. CIEDUR. Montevideo, 1998.

de Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina División sexual del trabajo y exclusión social. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 3, N° 5, Sao Paulo. Brasil. Noviembre de 1997.

Frohmann, Alicia Acuerdos comerciales, empleo e igualdad de oportunidades ¿Qué le conviene a Chile? FLACSO, Chile.

Godhino Delgado, M. Berenice Mais mulheres na Direçao da CUT en Açao sindical e as relaçoes de gènero. Textos para el debate internacional. CUT. CFDT. Abril, 1998. San Pablo

Sindicalismo latinoamericano: o dificil diálogo entre mulheres e homens. Mimeo. S/F

González, Yamandú La cara oculta del Mercosur: la sociedad civil construyendo su espacio en Mercosur: los desafíos de la integración. Trabajo, participación y medio ambiente. Alma Espino (compiladora) Red de apoyo a las organizaciones sociales del Mercosur. CIEDUR. Montevideo, 1998.

Grupo Iniciativa Uruguay (Beijing 95) Las mujeres del sur. Documento subregional. Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay.

Hirata, H. Perspectiva internacional sobre las relaciones laborales y de género en Género y trabajo sindical. Experiencias y retos. FES. 1997 Alemania.

Israel, Sergio Empleo y relaciones laborales en el Uruguay. Hablan los actores en Revista de Relaciones Laborales N° 1. Ucudal Fomin. Montevideo, 1996

Novick, Marta «Relaciones laborales y competitividad en la Argentina del fin de siglo: un debate abierto» Ponencia presentada al seminario regional Relaciones Laborales y diálogo social en el Cono Sur: empleo y competitividad realizado en Montevideo en noviembre de 1997. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales en Uruguay. UCUDAL

Padrón, A; Rodríguez, J.M. MERCOSUR desde la perspectiva sindical. FESUR. 1993. Montevideo.

Portella de Castro, M. S. Posibles estrategias sindicales frente a la reestructuración productiva en Brasil en Sindicalismo Latinoamericano entre la renovación y la resignación. Nueva Sociedad. ILDES FES Brasil. Venezuela 1995

Cinco anos de Mercosul: uma tentativa de avaliaçiao da açao e das perspectivas sindicais en Revista de Politica Internacional do Instituto Brasileiro de Relaçoes Internacionais Ano 39, N°2, 1996

CCSCS Relatório da atividades do Seminário Internacional. Açâo sindical: emprego e direitos socias no Mercosul

Stolovich, Luis; González, Yamandú La tercerización. ¿Puerta al siglo XXI? ¿O retroceso al siglo XIX? FESUR- CIEDUR. Montevideo. 1997.

Yáñez, Sonia Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género (Borrador para la discusión. CEM. Santiago, 1998.

Stiegler, Barbara. Trabajo sindical con perspectiva de género: la política salarial en Género y trabajo sindical. Experiencias y retos. FES. 1997 Alemania.

MERCADO DE TRABAJO, FLEXIBILIZACIÓN Y NUEVAS FORMAS DE REGULACIÓN

Laís Abramo [1]

1. INTRODUCCIÓN

Las profundas transformaciones por las cuales viene pasando el mundo del trabajo producen un fuerte impacto sobre las formas de regulación de las relaciones entre los actores sociales que en éste ámbito se constituyen. Se trata de un contexto en el cual se están transformando los mecanismos anteriormente establecidos de definición de los empleos, las formas de contratación y los puestos de trabajo, hasta el punto en que el mismo concepto de trabajo asalariado pasa a ser puesto en cuestión, así como las normas, institutos de protección y derechos básicos a ellos asociados. Debido a la importancia que el trabajo ha tenido (y sigue teniendo) en la configuración de la sociedad moderna, se puede decir que lo que viene ocurriendo en ese nivel afecta las bases mismas del contrato social que históricamente ha constituido la esfera pública en esa sociedad (Castro, 1997). Por eso mismo el debate en torno a estos temas, entre los cuales se destaca el de la flexibilización del trabajo, es tan importante académicamente y, con frecuencia, tan álgido políticamente.

En otras palabras, y conforme lo señala Castro (1997), los derechos del trabajo, tal como hoy día se les concibe, están en la raíz del pacto social que sostuvo la contractualidad de la sociedad moderna, dando legitimidad a la esfera pública ahí constituida. Su actualización, bajo el paradigma de la regulación fordista, estuvo en la base del más notable esfuerzo de inclusión social promovido por el mundo capitalista y fue, sin duda, una de las bases del Estado de Bien Estar. Por lo tanto, preguntarse hoy sobre que derechos empresarios, trabajadores y consumidores están ganando o perdiendo, equivale a indagar sobre las bases sociales de una nueva contractualidad que aún no está constituida. El resultado de esa construcción, que es histórica y social, no está dado de antemano, sino depende, en gran medida, de la capacidad que tengan los actores políticos y sociales de expresar, representar y negociar intereses.

Entre los supuestos de la regulación fordista estaban dos ideas centrales: a) los mercados de trabajo no pueden recibir el mismo tratamiento de otros mercados debido a su función social de generar los ingresos para el mantenimiento de la gran mayoría de los hogares [2]; b) los mercados de trabajo son marcados por un desequilibrio estructural (entre el capital y el trabajo) que hace necesaria una protección especial al lado más débil de esa relación, o sea, a los trabajadores (Weller, 1997).

En América Latina, el debate sobre la flexibilización del trabajo se produce en un contexto marcado por profundas transformaciones en la estructura del empleo. Con efecto, la crisis eco-

1 Agradezco los comentarios de Arturo Núñez del Prado y Adolfo Gurrieri, Francisco Alburquerque, Luis Paulo Bresciani, Enrique de la Garza, Marta Novick, Rosalba Todaro, Sonia Yáñez, Ximena Díaz, Julia Medel, Helia Henríquez, Mario Velázquez y Daniel Martínez.

2 Esa idea se relaciona a uno de los principios de la Declaración de Filadelfia de 1945 (uno de los documentos básicos y fundadores de la OIT), según la cual el trabajo no es una mercancía.

nómica de los años 80, así como las medidas de ajuste estructural implementadas a partir de ahí, tuvieron como consecuencia un severo deterioro de la situación laboral en la región, produciendo una inflexión de las tendencias que habían caracterizado la evolución del mercado de trabajo latinoamericano en el período anterior (Infante y Klein, 1991). Aumentaron las tasas de desempleo abierto y se asistió a un acentuado deterioro salarial, al aumento de la informalidad, de la precarización del trabajo, y a la crisis de las formas tradicionales de organización sindical y de negociación colectiva (OIT, 1994).

Entre 1990 y 1994, pasado el período más intenso del ajuste económico, la recuperación económica experimentada en varios países significó también un crecimiento del empleo (OIT, 1995a). Pero el proceso de recuperación experimentado en los 4 primeros años de la década se detuvo en 1995, evidenciando su fragilidad y cuestionando la sustentabilidad de las políticas adoptadas en el período (OIT, 1995a; OIT, 1996; CEPAL, 1996). A partir de esa fecha vuelven a aumentar las tasas agregadas de desempleo abierto que, en 1998 alcanzan el nivel más alto de la década (8,4%) (OIT, 1998).

La elevación de las tasas de desocupación abierta en la segunda mitad de los 90 puede ser atribuida al bajo ritmo de crecimiento del producto y a la persistencia de situaciones de inestabilidad económica en varios países de la región, así como a la reducción del empleo público y la aplicación periódica de nuevos programas de ajuste (OIT, 1996). También contribuyó a eso el estilo de reestructuración productiva adoptado en la mayoría de los países, donde el ajuste en el ámbito de las empresas se viene dando fundamentalmente a través de la disminución del nivel de empleo como mecanismo para aumentar la productividad y recuperar los márgenes de ganancia, particularmente en el sector industrial. Ese tipo de ajuste ha significado la introducción de cambios en el sentido de facilitar los despidos, introducir contratos más flexibles y, en general, a reducir costos laborales, incluyendo los salarios. Los efectos de la crisis asiática sobre los mercados financieros globales y el desempeño exportador de algunos países de América Latina abrió, a partir de finales de 1997, una nueva etapa de mucha incertidumbre, que a su vez fue agudizada a partir de enero de 1999 debido a la crisis brasileña.

Hay que señalar, además, que aún en el período en que se pudo observar un crecimiento del empleo (1990-1994), ese estuvo acompañado por un significativo deterioro de su calidad, relacionado a los cambios ocurridos en su estructura: por un lado, disminuye la importancia del sector público y de la gran empresa privada como generadoras de empleo; por otro, aumenta la importancia de las pequeñas empresas y de los trabajadores por cuenta propia no profesionales. Esas dos categorías, sumadas al servicio doméstico, pasan de 40% del total de empleo en 1980 a 59% en 1998. Se expanden las formas de trabajo consideradas «atípicas», definidas por la OIT como aquéllas caracterizadas por contratos que no conllevan a la estabilidad laboral (OIT, 1997 y OIT, 1998).

Para los próximos años, al mantenerse la misma dinámica, se puede prever la acentuación de esas tendencias al nivel de la estructura del empleo, ya que de cada 100 nuevas ocupaciones generadas entre 1990 y 1994, 81 se concentraron en el sector informal y en la microempresa. En 1995 esa cifra subió a 84 y en 1996 a 85, año en qué, según la OIT, el sector informal se consolida como la mayor fuente de generación de empleo en la Región.[3] Eso significa que, aun cuando se

3 La definición de la OIT de «sector informal» engloba el servicio doméstico, los trabajadores por cuenta propia no profesionales, los asalariados y dueños de las microempresas (empresas con menos de 5 o 10 trabajadores, dependiendo de la información disponible).

generan nuevos puestos de trabajo, éstos tienden a ser de baja calidad (en términos de productividad, salarios, calificación, condiciones de trabajo, producción social, etc.), evidenciando la baja capacidad de las economías nacionales en términos de generación de empleo productivo. [4]

Varias preguntas se hacen relevantes en ese contexto. Una de las centrales es, sin duda, si la baja capacidad de generación de empleo productivo que se viene evidenciando en la mayoría de los países de la región se debe principalmente a los problemas típicos de la fase de transición de un modelo a otro (entre ellos la importación aún parcial de las reformas que permitirían su completo despliegue, en particular la laboral), o está relacionada a las características mismas de ese nuevo modelo de desarrollo y en esa medida estarían apuntando a configuraciones de mucho más larga duración. [5]

Entre los aspectos de las políticas de ajuste y reestructuración productiva que vienen afectando negativamente el mercado de trabajo en América Latina se destacan: la falta o debilidad de un proyecto de desarrollo, la predominancia de estrategias de competitividad poco sistémicas (basadas principalmente en la capacidad de cada empresa individualizada de reducir al máximo sus costos, entre ellos el laboral) y el bajo grado de negociación social de los procesos de reestructuración.

En efecto, han predominado ampliamente hasta ahora los procesos de desregulación y flexibilización no negociada de las condiciones y relaciones de trabajo, lo que, además de afectar la calidad del empleo, afecta a la institucionalidad que regula el mercado de trabajo, provocando un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas y procesos de negociación colectiva.

Sin embargo, no asistimos solamente a la destrucción de las regulaciones e instituciones existentes en el mundo del trabajo. Este puede ser el aspecto hasta ahora dominante de la situación, pero no es el único. También está en curso un proceso de construcción de nuevos actores colectivos, nuevos espacios de negociación, nuevas institucionalidades y nuevas formas de regulación. Aunque esas experiencias no sean mayoritarias, pueden indicar caminos interesantes de transformación y por eso merecen ser conocidas y analizadas en sus potencialidades y limitaciones.

El objetivo del presente documento es, por lo tanto, además de sistematizar y situar algunos aspectos del debate actual sobre la flexibilización del trabajo, discutir algunas experiencias recientes en América Latina, entre las cuales se destacan los Acuerdos Nacionales de Productividad y Calidad en México, los Acuerdos de Productividad en Argentina y la constitución de la Cámara Regional del Gran ABC en Brasil.

---

4 La remuneración media de los trabajadores del sector informal, según la definición de la OIT, es la mitad que la obtenida por empleados y obreros de los sectores más organizados de la economía (OIT, 1996). Por otro lado, aunque ni todos los empleos existentes en las microempresas puedan ser clasificados como de mala calidad, las condiciones de trabajo en general son ahí bastante precarias: a) entre el 65 y el 95% de los que trabajan en microempresas no tienen contratos de trabajo; b) entre el 65 y el 80% no están afiliados ni a sistemas de salud ni de pensiones; c) las jornadas de trabajo son frecuentemente superiores a las legales; d) existen mayores riesgos y accidentes de trabajo; e) es frecuente el no respeto a los derechos laborales básicos tales como el no uso de trabajo infantil y forzoso, la libertad de negociación y asociación (OIT, 1997). Otro indicador del deterioro de la calidad del empleo es la reducción del grado de protección social de los trabajadores.

5 Véase discusión a respecto en Weller (1997) y De la Garza (1998).

2. LOS DISCURSOS SOBRE LA FLEXIBILIDAD

La crisis del taylorismo-fordismo y el surgimiento de nuevas modalidades flexibles de producción cuestionan muchas de las regulaciones típicas del modelo anterior de producción. Sin embargo, aún no se ha consolidado una nueva modalidad de relación y regulación laboral. Esa definición, como ya se señaló, es un proceso histórico-social, que depende de la capacidad de los distintos actores de expresar, organizar y negociar sus intereses.

Eso significa que, en la actualidad, coexisten varios discursos y un número mayor aun de prácticas sobre el tema de la flexibilización del mercado de trabajo [6]. En América Latina ese tema ha sido introducido en la discusión académica y política fundamentalmente a través de dos vías. La primera de ellas tiende a asociar la flexibilidad a la máxima desregulación. La segunda cuestiona una serie de supuestos de la primera posición y apunta a la necesidad de creación de nuevas formas de regulación.

2.1. La flexibilidad como desregulación

La propuesta de flexibilización del mercado de trabajo aparece asociada inicialmente a una visión que la concibe básicamente como un proceso de desregulación, entendido como la necesidad de eliminar al máximo las restricciones a la libre asignación del trabajo por el mercado como condición básica para la eficiencia y competitividad de las empresas, en la medida en que eso reduciría el costo del factor trabajo (disminuyendo, por ejemplo los costos del despido) y aumentaría su movilidad. En esa visión, el Estado debería retirarse al máximo de la relación entre los principales agentes de la producción (empresarios y trabajadores) y promover la eliminación de instituciones y regulaciones protectoras que estarían distorsionando la «libre asignación de ese factor».

La flexibilidad aquí es entendida también como condición para promover el equilibrio del mercado de trabajo, en particular para aumentar las posibilidades de generación de empleo. En esa concepción, la explicación principal para los problemas del empleo (en especial las altas tasas de desocupación verificadas en los países europeos) sería la rigidez del mercado de trabajo (altos costos salariales y no salariales, sindicatos fuertes, mecanismos de protección del empleo). La mejor manera de resolver los problemas de generación de empleo sería, por lo tanto, la combinación entre los equilibrios macroeconómicos y la eliminación de las «rigideces» del mercado de trabajo.

El argumento básico de los que defienden ese punto de vista es que las regulaciones vigentes encarecen la mano de obra por encima de lo que sería su punto de equilibrio, sea directa (por ejemplo, a través del salario mínimo) o indirectamente (por ejemplo a través de las contribuciones sociales). A la vez, reducen la capacidad de ajuste del mercado de trabajo, por ejemplo cuando la legislación premia la permanencia del trabajador en un puesto específico y castiga su movilidad o cuando los costos directos e indirectos de un despido desincentivan la contratación o favorecen una alta rotación. Entre las consecuencias principales de la limitada flexibilidad del mercado de trabajo estaría la generación de empleo por debajo de su potencial y la segmentación del mercado de trabajo en un sector formal (protegido por la legislación y con salarios elevados) y un sector informal (desprotegido y con bajos ingresos). Por lo tanto, se requerirían reformas de la legislación laboral tendientes a incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo, sobretodo

6 Véase a ese respecto De la Garza, 1998

en los siguientes puntos: a) facilitar los despidos y reducir sus costos; b) eliminar los salarios mínimos o utilizarlos de forma muy cautelosa; c) reducir los costos laborales no salariales; d) introducir contratos más flexibles (plazo fijo, tiempo parcial, subcontratación); e) flexibilizar salarios y condiciones de trabajo (Weller, 1997).

Ermida Uriarte (1996) llama la atención para el hecho de que la visión que identifica la flexibilización del mercado de trabajo con la reducción extremada de las formas de regulación supone, al mismo tiempo, la eliminación (o una extremada atenuación) de la intervención estatal en las relaciones individuales de trabajo y una intervención restrictiva en las relaciones colectivas de trabajo, con el objetivo de eliminar o debilitar la interferencia de los sindicatos y los procesos de negociación colectiva en «el libre juego de las fuerzas del mercado».

2.2. La necesidad de nuevas formas de regulación

Frente a la posición de que la mejor política -para solucionar los problemas de la eficiencia y competitividad de las empresas y generar más empleos-, es la desregulación máxima, se perfila otra perspectiva que no propone la eliminación, sino la creación de nuevas formas de regulación, con el objetivo, entre otros, de evitar una carrera de los países hacia la baja de los estándares laborales (Weller, 1997).

La experiencia internacional, dentro y fuera de América Latina, viene demostrando que la relación entre la regulación del mercado de trabajo y el desempeño económico no es tan clara como pretende aparecer en la argumentación que veníamos presentando, o sea, aquella que presume la necesidad de eliminar al máximo las restricciones a la libre asignación del factor trabajo por el mercado como condición para liberar recursos, estimular inversiones, elevar el crecimiento económico y generar empleo.

Después de dos décadas de aplicación de políticas definidas bajo esa inspiración en varios países desarrollados, con resultados muy limitados, tanto en términos de crecimiento económico como de generación de empleo, empiezan a aumentar las evaluaciones críticas de ese proceso. Se cuestionan con datos empíricos varios de los supuestos que han fundamentado la idea de la desregulación [7]. Por otro lado, también empieza a aumentar la legitimidad de la idea de que el crecimiento económico no es por sí solo suficiente para resolver los problemas (cuantitativos y cualitativos) de generación de empleo y de que es necesario que los individuos, empresas, estados y organismos internacionales busquen nuevos mecanismos públicos y negociados de regulación, capaces de romper con esa dinámica de bajo crecimiento, baja capacidad de generación de empleo productivo y precarización del trabajo (Mattoso, 1995; Mattoso y Baltar, 1997).[8]

---

z7 Véase por ejemplo la Memoria del Director General de la OIT, enviada a la 82a Conferencia Internacional del trabajo en 1995 (OIT, 1995b).

8 Los autores dan algunos ejemplos de nuevas formas de regulación que vienen surgiendo en ese contexto: a) en Japón se han desarrollado relaciones de cooperación entre empresas de un mismo sector o cadena productiva y de éstas con el sistema financiero, articuladas por el Estado, para evitar tanto los efectos precarizadores de la subcontratación sobre el trabajo, como las formas más predatorias de competencia inter empresas; b) en los Países Nórdicos, Holanda, Alemania y recientemente en Sudáfrica se han fortalecido las negociaciones sectoriales y nacionales, buscando garantizar ciertas protecciones al trabajo y a la calidad del empleo y orientar las condiciones de la competencia; c) en la Unión Europea se han establecido niveles de articulación supranacional tratando de evitar la «armonización por abajo», o sea, la mayor degradación de los patrones de seguridad social y condiciones y relaciones de trabajo (Mattoso y Baltar, 1997). A su vez, Ermida Uriarte (1996) plantea la necesidad de una nueva regulación internacional de las relaciones de trabajo en el contexto de los procesos de integración regional como el MERCOSUR.

En noviembre de 1997 la Cumbre Europea del Empleo, realizada en Luxemburgo reafirmó ese tipo de visión. El espíritu de la Cumbre fue caracterizado como una reacción de los gobiernos europeos (el «abandono de la resignación») tras la comprobación de que el crecimiento económico, la estabilidad macro y la desregulación del mercado de trabajo no eran suficientes para resolver los problemas de desempleo y precarización del trabajo enfrentados por esos países. Entre las propuestas que se discuten actualmente, se destacan:

- la reducción de la jornada semanal de trabajo (siguiendo el ejemplo francés);
- la definición de una jornada anual de trabajo y la regulación de una distribución flexible de la misma;
- la limitación de las horas extraordinarias;
- el fomento de la contratación a tiempo parcial;
- la recuperación de viejos oficios y el fomento de «nuevos yacimientos» de empleo; [9]
- el «reparto ofensivo» de trabajo;
- permisos de larga duración (para formación, parentales, etc) que permitan la contratación de una persona desempleada.

Varias de esas propuestas, o todas ellas, pueden tener un carácter polémico, lo que enfatiza la importancia de que sean definidas a partir de procesos de diálogo y negociación social. Uno de los ejemplos de esos temas polémicos son los contratos temporales y/o a tiempo parcial. Presentados por sus defensores como fórmulas eficientes de generación de empleo, son también bastante criticados, con el argumento de que, como ya lo había alertado la OIT (OIT, 1995b), frecuentemente, más que generar nuevos empleos, significan la precarización de los empleos existentes, o sea, la transformación de contratos de tipo indefinidos y período integral en temporales o a tiempo parcial, afectando particularmente determinados grupos de trabajadores/as [10]. En España, por ejemplo, país europeo donde más se implementaron medidas de flexibilización del trabajo y que sigue teniendo tasas muy elevadas de desempleo, se critica actualmente la «excesiva temporalidad de los contratos» y se empieza a adoptar medidas para contrarrestar esa tendencia y estimular la contratación fija, tales como el retiro de la ayuda para los contratos temporales, la reducción de la cotización de los nuevos contratos fijos, introducción de incentivos y facilidades a la contratación por tiempo parcial (especialmente dirigidas a jóvenes y mujeres) (El País, 23/11/97). Respecto a este último aspecto, la posición sindical (de las Comisiones Obreras) es aceptar los contratos a tiempo parcial, desde que estos signifiquen realmente una alternativa voluntaria de conciliación de la vida personal y profesional, que sólo puede funcionar así si viene acompañada de formas adecuadas de protección ante situaciones de enfermedad y jubilación.

A su vez, el informe de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), Perspectivas del empleo 1998, siguiendo el clima de la Cumbre de Luxemburgo, expresa un cambio significativo en las posiciones de ese importante organismo, que se había destacado en la defensa de las políticas de desregulación del mercado de trabajo. En ese documento, «el salario mínimo ya no es el principal causante del paro, la reducción de la jornada laboral no es necesariamente ruinosa y las prestaciones sociales no incitan al absentismo» (Martí, 1998). La OCDE

9 Vinculados a lo que la Ministra francesa del Empleo y la Solidaridad define como las «nuevas necesidades colectivas», que pueden ser fuertemente generadoras de empleo, como sanidad, seguridad, educación, cultura, medioambiente. Eso estaría respondiendo también a un movimiento de reconvención laboral desde la industria tradicional hacia nuevas ramas de servicios, asociados a los procesos de innovación tecnológica.

10 Ver el análisis de Maruani (1992) sobre la institución de los contratos de tiempo parcial en Francia y su relación con los procesos de precarización del trabajo femenino.

reconoce por primera vez que la reducción de la jornada laboral puede crear empleos y que el salario mínimo puede ser una medida deseable, por dos razones: en primer lugar, porque «ni la teoría económica ni los estudios econométricos permiten decir de manera definitiva cual áls su efecto sobre el empleo» (OCDE, 1998); en segundo lugar, porque «puede contribuir a que los salarios no caigan más bajos de lo que es socialmente aceptable» (OCDE, 1988).

Por otro lado, los críticos de la idea de la flexibilidad como desregulación llaman la atención para los efectos negativos que puede tener esa política no solamente en términos de equidad social, sino también de eficiencia económica. La precarización del trabajo puede ser un fuerte obstáculo al aumento de la productividad de las empresas,y, en especial, a la implementación de estrategias basadas en la incorporación de nuevas tecnologías al proceso productivo. La inestabilidad en el empleo ciertamente representa un desincentivo a la inversión en recursos humanos y dificulta la profundización y la difusión del cambio tecnológico, así como la implementación de programas de calidad que suponen el involucramiento de los trabajadores. Los que abogan por la desaparición de los sindicatos (o cualquier instancia colectiva en la relación capital/trabajo) se olvidan que el sindicato cumple también importantes funciones de gobierno del sistema de relaciones laborales y de administración del conflicto; el desgobierno provocado por la ausencia de esos factores puede provocar más inestabilidad (y por lo tanto mayores efectos negativos sobre la productividad y la competitividad) que un sindicalismo reinvindicativo acompañado de una legislación protectora (Ermida Uriarte, 1996).

En segundo lugar, llaman la atención para los beneficios (otra vez, no solamente en términos de equidad social, como también de eficiencia económica) que se derivan de un mercado de trabajo bien reglamentado (OIT, 1995b:94). Las reglas que protegen la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores pueden ser incentivos a que las empresas busquen estrategias más virtuosas de elevación de la productividad, y que sean, al mismo tiempo, más beneficiosas socialmente y más sustentables a mediano/largo plazo. Estrategias que piensen el trabajo menos como un costo que hay que reducir al máximo y más como un recurso cuya calidad tiende a transformarse cada vez más en una ventaja comparativa y, por lo tanto, en el cual hay que invertir. En otras palabras, estrategias que no estén basadas exclusivamente en la reducción de costos (principalmente los laborales) y que busquen realmente equilibrar ese objetivo con la innovación tecnológica, el aumento del componente conocimiento de los procesos de trabajo y de la calidad de los recursos humanos.

Respecto a la relación entre presencia sindical/flexibilidad del trabajo/desempeño económico también ya existen actualmente muchas evidencias (tanto en Europa como en los Estados Unidos) de que los sindicatos y la existencia de empleos formales y protegidos pueden ser elementos de gran importancia para el éxito de estrategias competitivas innovadoras. Investigaciones recientes realizadas en los Estados Unidos [11] indican que, con frecuencia, las empresas que emplean trabajadores organizados sindicalmente tienden a ser más competitivas que aquellas adonde no hay sindicatos; así como que muchas de las experiencias más exitosas de reestructuración productiva tienden a ser aquellas que consideran el factor trabajo no como un costo a ser reducido siempre que possea ible, sino como un bien o un recurso en el cual la empresa debe invertir y que, por lo tanto, se basan en factores tales como la estabilización de la mano de obra, la inversión en calificación y entrenamiento, la existencia de posibilidades de promoción y de compensaciones financieras compatibles con los esfuerzos de los trabajadores en el cotidiano de la producción (Leite, 1997).

11 Véase Babson, 1995, apud Leite, 1997.

Todo eso evidentemente supone la existencia de normas protectoras, formas de regulación del trabajo y de las relaciones laborales, procesos de constitución y fortalecimiento de actores y de espacios y experiencias de negociación.

3. DESREGULACIÓN, COMPETITIVIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

En las últimas dos décadas, acompañando los significativos cambios ocurridos en la estructura del mercado de trabajo en América Latina (ya señaladas en la introducción de ese texto) se han realizado una serie de reformas en la legislación laboral, de signos, extensión y contenidos diversos, la mayoría de ellas de carácter flexibilizador, inspiradas en la idea de desregular el derecho individual de trabajo y introducir/reforzar restricciones al derecho colectivo. [12]

Hace falta una evaluación más sistemática sobre los impactos de las reformas flexibilizadoras del mercado de trabajo, tanto sobre el desempeño económico de los países latinoamericanos, como sobre la calidad de sus mercados laborales. Sin embargo, hay algunas indicaciones en éste sentido que apuntan a resultados poco optimistas.

Tokman y Martínez (1997), por ejemplo, problematizan uno de los supuestos básicos de las reformas laborales y previsionales realizadas en los últimos años en diversos países de la región, orientadas básicamente al objetivo de reducir los costos laborales, visto como condición para aumentar la competitividad de las empresas. A partir de una investigación realizada en el sector manufacturero de cinco países (Argentina, Brasil, Chile, México y Perú) en el período 1990-1995, los autores llegan a la conclusión de que los costos laborales no han sido obstáculos para mejorar la competitividad, aunque ellos hayan crecido en 4 de esos 5 países. Según los autores, la evolución de la competitividad de esos países se explicaría mucho más por el comportamiento de la productividad del trabajo que por el de los costos laborales o salariales, alertando para el hecho de que la incidencia de los costos laborales sobre la competitividad de las empresas guarda fuerte relación con la productividad del trabajo. En consecuencia, un aumento del costo laboral no necesariamente conlleva a una menor competitividad si el mismo va acompañado de un aumento mayor de la productividad. Por otro lado, la competitividad de las empresas depende fuertemente de variables macroeconómicas (como por ejemplo el tipo de cambio y los precios relativos), variables que, en los casos analizados, han impactado mucho más fuertemente (en forma negativa) la competitividad del sector manufacturero.

En la misma línea de argumentación que se observa en el informe del Director General de la OIT presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1995 (OIT, 1995b), los autores también llegan a la conclusión de que los salarios mínimos no parecen haber constituido obstáculos para el buen desempeño de las empresas latinoamericanas, ya que su caída en los años 80 ha sido extremadamente acentuada (34 puntos porcentuales), yno se ha recuperado en los años 90 (en 1996 todavía presentaba un deterioro de 28% respecto a 1980).

Por otro lado, en el Panorama Laboral de 1997 (OIT, 1997), la OIT presenta una evaluación de las reformas laborales (de carácter básicamente desregulador) implementadas en 4 países de América Latina (Argentina, Colombia, Chile y Perú) en los últimos años, tomando como referencia los resultados esperados de esas reformas en el sentido de: a) ampliar las oportunidades de empleo a través de la contratación temporal de determinados grupos de trabajadores (jóvenes, jefas de hogar, desempleados de larga duración) al abaratar el costo relativo de emplearlos; b)

12 Véase Ermida Uriarte, 1996; OIT, 1996, Weller, 1997.

ampliar la capacidad de adecuación de las empresas a los cambios en su nivel de actividad económica facilitando el despido por causas económicas y/o tecnológicas; c) incentivar la formalización de los contratos de trabajo (combatir la informalización) a través de la flexibilización de las modalidades de contratación.

Si esos objetivos se estuviesen logrando, era de esperarse que se hubiesen producido en los últimos años: a) un aumento relativo de la población asalariada en el sector privado; b) una reducción de la proporción de asalariados sin contrato; c) un aumento de los asalariados con contrato por tiempo determinado (entre otros).

Sin embargo, los resultados del estudio realizado en el período 1990-1996 muestran que esos objetivos fueron logrados solamente en uno de esos aspectos, o sea, en lo que se refiere a un relativo aumento del grado de asalariamento de la estructura ocupacional en los países analizados (con excepción de Colombia), aunque ese empleo asalariado estuviera concentrado principalmente en la microempresa. Por otro lado, a pesar de sus consecuencias en términos de reducción de los costos laborales no salariales, de una mayor flexibilidad para efectuar contrataciones por tiempo determinado y para despedir trabajadores asalariados, las reformas no han contribuido al aumento de la formalización de los contratos de trabajo ya que, al contrario del objetivo postulado, aumentó la proporción de asalariados urbanos sin contrato [13].

En síntesis, el mayor grado de asalariamento fue acompañado de una mayor precarización del empleo asalariado privado, como resultado del aumento de la proporción de los asalariados sin contrato o con contratos temporales. Además, el diferencial salarial entre los trabajadores con contrato indefinido y temporal aumentó. Eso es un indicio de que las reformas implementadas, en lugar de generar nuevos empleos con contrato temporal, pueden, en muchos casos (como en muchas ocasiones alertaron sus críticos y como también ocurrió en la experiencia europea) estar contribuyendo no a generar nuevos empleos, sino a transformar en temporales los contratos indefinidos.

4. LA POSIBILIDAD DE CONSTRUCCIÓN DE NUEVAS INSTITUCIONALIDADES Y NUEVAS FORMAS DE REGULACIÓN EN AMÉRICA LATINA

4.1. Sindicatos y flexibilidad en América Latina

Asistimos a un proceso de debilitamiento de los Sindicatos en muchos países del mundo, que se manifiesta, entre otros indicadores, en la disminución del número de afiliados y en la perdida o reducción de su capacidad de representación y negociación. Entre las causas principales de esos fenómenos se destacan: a) la disminución del empleo, en especial en las grandes empresas privadas; b) los procesos de externalización y subcontratación, que subdividen y fraccionan los antiguos colectivos de trabajadores, dejando fuera de los ámbitos de la negociación y contratación colectiva de trabajo contingentes importantes de esos; c) los procesos de relocalización productiva, o sea, la tendencia de las empresas a abandonar los tradicionales centros industriales con fuerte tradición operaria e sindical, buscando los *greenfields* (regiones sin pasado industrial e sinoical).

13 Vale notar que, aunque en Argentina el aumento de la proporción de trabajadores asalariados sin contrato haya ocurrido exclusivamente en las microempresas, en Chile y Perú ese aumento se dio principalmente en las grandes y medianas empresas (OIT, 1997).

Esa situación es en parte un resultado de las políticas de flexibilización del mercado de trabajo entendidas como desregulación que, como lo señalado por Ermida Uriarte (1995), con frecuencia han significado, al lado de la eliminación de la intervención estatal en las relaciones individuales de trabajo, una intervención restrictiva en las relaciones colectivas de trabajo, justamente con el objetivo de eliminar o debilitar la interferencia de los sindicatos y de los procesos de negociación colectiva en la determinación de las condiciones de empleo y trabajo.

Sin embargo, además de sus efectos socialmente negativos, ese resultado, a pesar de ser funcional a las políticas más extremadas de flexibilización del trabajo, puede tener efectos no deseados también para algunas estrategias competitivas más complejas. A pesar del hecho de que, en muchos casos, las estrategias gerenciales vienen privilegiando el involucramiento individualizado de los trabajadores con los objetivos de la empresa (caracterizándose frecuentemente como abiertamente anti-sindicales), existen evidencias de que una presencia sindical fuerte puede ser también un importante factor de competitividad, en el sentido del fortalecimiento de una vía más virtuosa a mediano y largo plazo, tanto en términos de eficiencia como de equidad. La presencia sindical puede ser un factor importante, por ejemplo, para estimular el involucramiento de los trabajadores con los objetivos de las gerencias y movilizar su motivación y conocimientos a servicio de los programas de mejoría de la calidad, así como para fortalecer las estrategias de productividad basadas en la incorporación del cambio tecnológico, la calificación de los recursos humanos y la estabilización de la mano de obra.

En América Latina, la resistencia empresarial y gerencial en el sentido de reconocer los sindicatos como interlocutores y agentes de la modernización productiva es especialmente fuerte, lo que se refleja, entre otros factores, en el bajo grado de negociación social que ha caracterizado hasta ahora los procesos de reestructuración productiva en la región. Por otro lado, muchos sindicatos no han demostrado la capacidad de instrumentalizarse adecuadamente para negociar los procesos de cambio, evidenciando una gran dificultad de asumir frente a ellos una postura más propositiva.

El resultado de esa situación, según Leite (1997), puede ser un proceso de segmentación del mundo sindical entre, por un lado, algunos sectores minoritarios, que en virtud de una experiencia histórica de negociación y de una capacidad de renovación, logran desarrollar esa capacidad propositiva y, por otro, los sectores que, debido a la ausencia de esa experiencia, no logran desarrollar ese tipo de intervención.

Sin embargo, interesa llamar la atención para el hecho de que, en medio a la crisis generalizada, existen sectores que logran desarrollar una importante capacidad propositiva y negociadora. Ese tipo de intervención, en determinadas circunstancias, al evitar o controlar los procesos de precarización y exclusión de la estructura productiva y del mercado de trabajo, puede conducir a formas más virtuosas de modernización productiva, tanto en términos de eficiencia económica como de equidad social.

En ese contexto, nos parece importante analizar algunas de las experiencias que están surgiendo en América Latina de constitución de nuevas institucionalidades y nuevas formas de regulación del mercado de trabajo, tales como el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad en México, las experiencias de la Cámara Sectorial de la Industria Auto-

14 La discusión del caso mexicano está basada fundamentalemente en el análisis de De la Garza (1998).

motriz y la Cámara Regional de Gran ABC en Brasil y los acuerdos de productividad en Argentina.

4.2. Acuerdo Nacional para la Elevación de la Calidad y la Productividad en México

La experiencia que será analizada a continuación muestra los límites de las propuestas más extremadas de flexibilización y de qué forma la acción del Estado puede ser importante para crear un espacio de diálogo y negociación social en torno al tema. [14] Evidencia también que el carácter y los resultados de los procesos de flexibilización laboral pueden ser bastante diversos de acuerdo a los actores involucrados y a la relación que se establece entre ellos. En efecto la primera etapa de flexibilización de los contratos colectivos (1980-1992), según De la Garza, se caracterizó por una flexibilización unilateral, que se expresó básicamente en los nuevos contratos colectivos firmados en las plantas automotrices del Norte (que contrastaban con los de las antiguas plantas del centro del país) y en los cambios realizados en los contratos de algunas grandes empresas, sobre todo para-estatales (siderurgia, ferrocarriles, petróleo, automotriz, aviación, etc). Esos procesos de flexibilización fueron implementados a partir de una acción unilateral de la gerencia de las empresas; los sindicatos estaban excluidos de la discusión e implementación de los cambios y, además, eran vistos como una rigidez que habría que minimizar; el contenido de los cambios fue básicamente el de desregulación en favor de las gerencias, quitando prerrogativas de los sindicatos. No siempre la flexibilización de los contratos estuvo acompañada por nuevas formas de organización del trabajo, ni mucho menos por la creación de nuevas formas de concertación entre empresa y trabajadores.

La segunda etapa va de 1992 a fines de 1994 (año en que estalla la crisis económico-financiera) y se caracteriza por el intento de construir desde el Estado una flexibilidad concertada, que, aunque dirigida por la empresa, suponía un cierto grado de intervención sindical y de negociación empresa-sindicato. El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad fue el principal instrumento constituido para alcanzar el objetivo de una flexibilidad concertada [15], y se originó de la propuesta gubernamental de un pacto productivo que incorporara los conceptos de Calidad Total y estableciera un marco de bilateralidad entre empresas y sindicatos. A partir de la firma de ese Acuerdo, de carácter tripartito, se da el arranque, en forma masiva, de la firma de los convenios de productividad por empresa.

La negociación de los convenios de productividad constituyó un desafío importante para el sindicalismo mexicano que, a pesar de estar históricamente organizado a nivel de empresas y había tenido muy poca experiencia de negociación a ese nivel y siempre había dirigido su actuación principalmente para el plan de su relación con el Estado. En ese sentido, era un sindicalismo poco preparado y motivado para intervenir propositivamente en la modernización de las empresas.

Debido a eso, la capacidad de intervención de los sindicatos en el proceso de negociación de los convenios fue muy diferenciada. Analizando el problema, De la Garza establece una diferenciación entre los convenios activos y los pasivos. En los primeros, el sindicato fue capaz de asumir el rol de interlocutor activo en la definición de los planes de productividad de las empresas, participando en su diseño, implementación y evaluación. En función de ello pudo intervenir

15 Vale señalar que ese período coincide con la vigencia de los Acuerdos Marco en Chile y con la constitución de la Cámara Sectorial de la Industria Automotriz en Brasil, y la firma de sus respectivos acuerdos, de carácter tripartita.

en la toma de decisiones referida a aspectos organizacionales y tecnológicos, capacitación, condiciones de trabajo, medición de productividad, distribución de beneficios, etc. Los ejemplos más significativos de ese tipo de convenio y de participación sindical fueron aquellos firmados en la Compañía de Teléfonos de México (Telmex) y en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. [16]

En los convenios de tipo pasivo, a su vez, la acción sindical se limitó a la mera aceptación de los proyectos empresariales a cambio de la preservación de ciertas condiciones de trabajo, en especial la definición de los incentivos por productividad. No se produjo un cambio en las relaciones laborales al interior de las empresas: el sindicato se limitó a sancionar el dejar hacer de los empresarios a cambio de la obtención de algunos ingresos suplementarios para los trabajadores.

En 1994 fue realizado por la Secretaría del Trabajo de México un Censo de los Convenios de Productividad. Los resultados del Censo indican que: los convenios han estado muy concentrados en la gran empresa; sólo el 50% de ellos prevén medir, diagnosticar y estimular económicamente la elevación de la productividad; la mayoría sólo considera el desempeño general de la empresa y no mide el desempeño individual o grupal; las metas más comunes se reducen a la asistencia y a la puntualidad. Sin embargo, todos ellos reconocen la necesidad de nuevos contenidos en la capacitación y se basan en el discurso común de afirmar el compromiso de las partes para enfrentar el desafío de la globalización, promover una nueva cultura laboral e involucrar sindicatos y trabajadores en la modernización productiva.

Al nivel de las empresas, los resultados [17] hasta ahora han sido básicamente los siguientes: en la primera etapa, a pesar de los cambios ocurridos en los convenios colectivos de trabajo, los grados de flexibilidad, tanto numérica como salarial se mantenían bajos. El porcentaje de los bonos (por productividad, calidad, asistencia y puntualidad) sobre el total de las remuneraciones era reducido, así como el grado de subcontratación del trabajo. Según De la Garza (1998), ese último factor podría estar relacionado al fuerte aumento de la importación de insumos a raíz de la apertura comercial que ha desarticulado muchas de las cadenas productivas existentes o impedido la creación de nuevas.

En la segunda etapa no había aumentado significativamente la flexibilidad numérica: seguía predominando la figura del trabajador de planta con contrato por tiempo indeterminado; el porcentaje de contratos de trabajo a tiempo parcial y por horas era despreciable y la subcontratación no había aumentado significativamente. Dos posibles explicaciones para eso serían el poder que siguen teniendo los sindicatos en la defensa de ese tipo de contrato, y, principalmente, el reconocimiento por los empresarios de que la inestabilidad laboral afecta negativamente la productividad (De la Garza, 1998:22). Por otro lado se observaba una extensión de la flexibilización salarial, principalmente en las grandes empresas (en un contexto general de drástica disminución de los salarios reales), aunque la parte variable del salario seguía siendo pequeña respecto a la parte fija.

---

16 Los principales puntos de esos acuerdos fueron: a) derecho de los trabajadores de participar propositiva y creativamente en la modernización de la empresa, así como de obtener recompensas por esfuerzos adicionales realizados; b) compromisos para que empresa y sindicato diseñen un programa para la elevación y mejoramiento de la calidad y productividad; c) definición bilateral de los procesos de modernización administrativa y operativa; d) promoción de una nueva cultura laboral basada en la concertación y los objetivos mutuos; e) implantación de programas de capacitación ; f) promoción del trabajo en equipo y mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo; g) constitución de una comisión mixta encargada de definir los criterios e indicadores para medir la productividad; f) ratificación del modelo de calidad que había sido firmado por iniciativa del sindicato en 1989.

17 Resultados de la Encuesta Manufacturera presentados por De la Garza, 1998.

En la tercera etapa, que correspondería al estado actual de la flexibilización en la industria mexicana, básicamente lo que ocurre es un avance en la flexibilidad funcional en los contratos colectivos. A su vez, la flexibilidad numérica sigue siendo baja (a pesar de aumentar en alguna medida la utilización de los subcontratistas, aún es poco frecuente la contratación de trabajadores eventuales) y se observa una disminución de la flexibilidad salarial, que se debe al estancamiento de la firma de los convenios de productividad (predomina el salario mensual o quincenal fijo por categoría, bastante regulado) (De la Garza, 1998: 24).

En síntesis, se puede decir que los contratos que fueron más flexibilizados son los de las grandes empresas (tradicionalmente más protectoras). Las flexibilidades extremas, codificadas en contratos como el de la Ford Hermosillo, en la práctica han tenido que moderarse por su efecto negativo en el desempeño de los trabajadores. Tal como ha sido analizado por varios autores, entre ellos Carrillo (1995), la extrema inseguridad en el trabajo, aliada al sistema de multitareas indiscriminadas, puede provocar un clima laboral contrario a la identificación del trabajador con la empresa, que a su vez es un elemento considerado fundamental por la gerencia para el éxito de su estrategia competitiva, basada en la aplicación de programas de Calidad Total. Eso significa que existe una distancia entre el discurso empresarial de cúpula (que define la flexibilidad extrema como condición de competitividad) y las prácticas empresariales concretas.

4.3. Flexibilidad y trabajo en la región del Gran ABC paulista (Brasil)

La experiencia relatada a continuación se refiere a un intento de constitución de espacios de negociación tri y multipartitos, en una región caracterizada por un poderoso tejido productivo y una fuerte densidad institucional. En un complejo proceso de constitución de actores y espacios de interlocución, esa experiencia negociadora, localizada inicialmente al nivel de las empresas y del sector productivo, pasó a abarcar también, en un intento de respuesta a las sucesivas coyunturas de crisis que vienen afectando la región, las cadenas productivas y el conjunto del territorio. Uno de los aspectos que merece más destaque en la evaluación de esa experiencia es justamente, en el período más reciente, el intento de crear compromisos entre los actores públicos y privados más importantes de la región con el objetivo de establecer relaciones más solidarias a lo largo de las cadenas productivas, contribuyendo así al fortalecimiento de los tejidos productivos locales y a la estructuración de un nuevo proyecto de desarrollo regional, más competitivo económicamente y más equilibrado social y ambientalmente [18].

4.3.1. La Cámara Regional del Gran ABC

El ABC paulista es una región industrial de gran importancia en Brasil, conformada por 7 municipios (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires y Rio Grande da Serra). Su tejido productivo es bastante complejo y se articula principalmente en torno a la industria automotriz, de autopartes, de bienes de capital, petroquímica, química/farmacéutica, plásticos y caucho, construcción civil y muebles, varias ramas del comercio y servicios. Posee muchas ventajas comparativas, entre ellas el grado de modernización de muchas de sus industrias, una extensa y bastante calificada red de proveedores de productos y servicios y el nivel relativamente elevado de sus recursos humanos, así como el hecho de estar localizada en el centro del mercado consumidor más importante del país.

---

18 Véase discusión al respecto de la configuración de las cadenas productivas en la región del ABC en Abramo y Leite (1998), Leite (1997) y Abramo (1997).

Cuenta también con una importante densidad institucional, que se expresa en la presencia de sindicatos organizados, representativos y con importante experiencia negociadora; empresas y gerencias modernas, gobiernos municipales comprometidos con procesos y programas innovadores de gestión en varias áreas, e importante equipamiento educacional (escuelas técnicas y de nivel superior).

Esa densidad institucional es resultado de un complejo proceso de constitución de actores y de espacios de interlocución y negociación que tuvo lugar en la región en los últimos 20 años y que puede ser dividido en 3 etapas. La primera de ellas va de 1978 a 1990 y está marcada por un intenso proceso de conflicto/negociación entre empresarios y sindicatos. En ese período los sindicatos, principalmente en las ramas metalúrgica (que incluye las empresas automotrices y de autopartes, así como las metalmecánicas en general), química y petroquímica, profundizaron su conocimiento sobre el proceso y las condiciones de trabajo, las características de los sectores productivos, ampliando su organización y su capacidad negociadora. La lucha sindical tenía un carácter básicamente distributivo y el ámbito principal de definición de los actores y de constitución de espacios de negociación era la empresa y el sector.

El segundo momento se ubica en los inicios de los años 90, a partir de la apertura comercial impulsada por el Gobierno de Collor y de la profundización de la crisis económica, en especial en el sector automotriz. El hito más importante de ese período fue la constitución de la Cámara Sectorial de la Industria Automotriz, importante e innovadora experiencia de negociación tripartita entre el gobierno (nacional y estadual), empresarios y sindicatos en el ámbito de la cadena productiva. Los sindicatos asumen una posición mucho más propositiva y pasan, además de a defender sus niveles de empleo y remuneración, sus condiciones de trabajo y derechos laborales, a discutir también la crisis y el futuro de la industria automotriz. Con ese espíritu fueron firmados 2 acuerdos (1992 y 1993), que representaron un significativo avance en las relaciones laborales y favorecieron un importante proceso de recuperación y crecimiento de producción y las ventas en el sector. [19]

Uno de los aspectos más innovadores de esa experiencia fue justamente el de ampliar el espacio de negociación y regulación para el ámbito da la cadena productiva. La constitución de ese espacio pasó a involucrar una trama bastante más compleja de actores sociales y económicos, intereses, conflictos y posibilidades de acuerdos. Conforme señala Castro (1997:5), la Cámara Sectorial estaba constituida por productores finales y sus proveedores, ... «reunidos en una instancia de formación consensual de directrices que los forzaba a negociar intereses. Si es cierto que tal negociación no eliminaba los efectos de las asimetrías existentes en la distribución de poder en la cadena de productores, ella seguramente ampliaba los espacios para negociar solu-

---

19 Los principales puntos del primer acuerdo, firmado en marzo de 1992, fueron: reducción de 22% en los precios de los vehículos (vía reducción de impuestos y utilidades), mantención de los niveles de empleo, reajuste mensual de salarios de acuerdo con la variación del costo de vida, inicio de la discusión sobre contrato colectivo, reapertura de consorcios, nuevos proyectos de estímulo a las exportaciones y programas de financiamiento para vehículos y tractores. Como resultado de esas medidas, la producción volvió a los niveles de 1988-1989 (superior a un millón de vehículos), el empleo se estabilizó en torno a 105 mil puestos de trabajo y los salarios reales aumentaron. En febrero de 1993 fue firmado el segundo acuerdo, que tuvo como resultado nueva caída en el precio de los vehículos, viabilizada por reducciones en los impuestos y en las márgenes de ganancia de las ensambladoras, autopartes y distribuidores, mejoría de las condiciones de acceso a consorcios y financiamientos, definición de metas de producción (hasta 2 millones de vehículos en el 2000), inversiones (del orden de US$ 10 mil millones) y empleo (91 mil nuevos puestos de trabajo en el bienio 1993-94) (Bresciani, 1997b:87/88). Véase también Oliveira (1993), Cardoso y Comin (1995), Arbix (1996) y Castro (1997).

ciones entre estos desiguales que minimizaran o al menos administraran esas desigualdades». Otra grande novedad de la intervención reguladora de Cámara, según la autora, fue su capacidad de conducir a la esfera pública a entendimientos usualmente bilaterales entre Estado y empresas, tejidos en las antesalas de las burocracias gubernamentales y de, en ellos, incluir la presencia de sindicatos de trabajadores. Con ese carácter, la Cámara propuso directrices sectoriales en un amplio espectro: política tecnológica y de inversiones, estrategias competitivas, políticas de financiamiento, estrategias de precios y de distribución, políticas de empleo y salario.

El tercer momento empieza a fines de 1996 y está marcado por la preocupación de los actores más significativos (principales sindicatos, empresarios, gobierno del Estado de São Paulo, gobiernos municipales y organismos representativos de la sociedad civil) de hacer frente a la crisis que amenaza ahora no sólo un sector productivo (la industria automotriz), como el conjunto de la región. Crisis que se expresa en una fuerte reducción del empleo, en particular el industrial y en un importante movimiento de relocalización industrial para fuera de la región.[20] Y que da origen a una importante y novedosa experiencia de construcción institucional representada por la constitución de la Cámara Regional del Gran ABC.

Composición y objetivos de la Cámara

Tanto la composición de la Cámara Regional, como la definición de sus principios y objetivos, evidencian de qué forma la experiencia de la Cámara Sectorial Automotriz, aparentemente derrotada en términos políticos, fue fuertemente precursora de esa nueva iniciativa. La Cámara Regional retoma dos de los aspectos centrales de la Cámara Sectorial: a) la visión de cadena productiva; b) la decisión de construir un espacio público en el cual intereses diferentes puedan expresarse y ser negociados.

Al mismo tiempo, la Cámara Regional representa un avance significativo con relación a esa experiencia anterior: a) el tripartismo ahora se amplia a un multipartismo; b) la visión de las cadenas productivas se vuelve más compleja: esas pasan a ser pensadas como partes constitutivas de un territorio, que a su vez es concebido no como un ámbito meramente geográfico o administrativo, sino como un espacio socialmente organizado (Alburquerque, 1997); c) la preocupación con el futuro de determinados sectores productivos se amplia al intento de definición de una estrategia más amplia de desarrollo económico local.

Los principales actores/instituciones que conforman la Cámara Regional del Gran ABC son: a) el Consorcio Intermunicipal del Gran ABC, creado en 1992, y conformado por los gobiernos de los 7 municipios (las «prefeituras»), que ya desde hace varios años venían desarrollando experiencias importantes e innovadoras en las áreas de salud, educación, vivienda, medioambiente, participación popular y generación de empleo e ingreso; b) el Gobierno del Estado de São Paulo; c) las grandes empresas y sus respectivas asociaciones representativas; d) asociaciones repre-

20 Entre 1987 y 1996 se observa una reducción del 25% del volumen total del empleo en S. Bernardo y del 35% en el conjunto de la región del Gran ABC. Entre 1980 y 1996, fueron suprimidos 34,3% de los puestos de trabajo existentes en las empresas automotrices de la región. Apenas una entre las varias plantas automotrices cuya instalación está prevista en el país, producto de las nuevas inversiones realizadas a partir de 1996, se localizará en el ABC. Además de los problemas de infraestructura existentes en la región (falta de terrenos disponibles para la instalación de nuevas plantas, alto costo del puerto de Santos, problemas viarios), y de los incentivos fiscales dados por gobiernos estaduales y municipales para que esas empresas se instalaran en otras áreas, se argumenta que existiría un «costo ABC», demasiado elevado, representado por el salario promedio de sus trabajadores y por la existencia de un sindicalismo conflictivo.

sentativas de pequeñas y medianas empresas; e) asociaciones comerciales; f) principales sindicatos; g) universidades y escuelas técnicas; g) asociaciones de la sociedad civil (como el «Forum da Cidadania do Grande ABC»); h) Poder Legislativo (presidentes de las «Cámaras de Vereadores» - concejales - de los 7 municipios, además de todos los diputados elegidos por la región).

La propuesta básica de la Cámara (expresada en la «Carta de la Cámara Regional del Gran ABC» es promover el desarrollo sustentable de la región, apoyado fundamentalmente en el aumento de la competitividad de las cadenas productivas.[21] Eso supone, en primer lugar, que los principales actores regionales desarrollen una «actitud propositiva» y hagan una apuesta en el sentido de promover: a) la mejoría de la infraestructura local (viaria, comunicaciones, transportes y otros); b) el adensamiento del tejido productivo, a través del aumento de los niveles de calificación profesional y de la modernización de las PYMES proveedoras de insumos y prestadoras de servicios; c) la construcción de relaciones más solidarias al interior de las cadenas productivas, con el objetivo de evitar que sus eslabones más débiles se vean imposibilitados de perseguir una trayectoria más segura y competitiva.

Desarrollar una actitud propositiva supone también cuestionar la idea del «costo ABC» (que, como se ha dicho, aparece como argumento para la política de relocalización seguida por muchas empresas), erigiendo en virtudes el grado de calificación de la mano de obra de la región, la tradición industrial acumulada y la densidad institucional existente. En otras palabras, significa afirmar el potencial positivo de esa densidad institucional (que incluye, entre otros factores, el grado relativamente elevado de organización sindical y su capacidad propositiva, así como las experiencias anteriores de interlocución bi, tri y multipartita) en el sentido de la búsqueda de un modelo de desarrollo económico y social que sea, al mismo tiempo, más equitativo, sustentable y competitivo. En ese sentido, la articulación de actores en torno a la Cámara se constituye en una apuesta clara en la importancia de construir nuevas formas de regulación (intra y entre empresas, en la cadena, en el territorio).

La otra idea fuerza de la Cámara Regional ha sido el intento de transformar la situación de crisis en una oportunidad para generar un nuevo modelo de desarrollo regional, con un carácter pactado y que, debido a eso, sea más equilibrado económica y socialmente. El objetivo no es eliminar o eludir los conflictos, sino a partir de su expresión y negociación, llegar a compromisos pactados que se expresen en acuerdos concretos. En la medida en que se amplían los actores involucrados en esa discusión, así como los temas y espacios de negociación, la tendencia es incluso que esos conflictos se multipliquen y se vuelvan más complejos: además de los que han marcado tradicionalmente la región (como aquellos entre empresarios y trabajadores), se expresan también conflictos entre grandes y pequeñas empresas, entre entidades de moradores y ambientalistas, entre partidos, municipios, entre el conjunto de los municipios y el gobierno del Estado, etc.

Compromisos y acuerdos

En sus dos años de existencia y en medio de la crisis económica que se profundiza, la Cámara ha logrado avanzar en su consolidación y firmar importantes acuerdos. El primer documento de compromiso entre los actores constituyentes de la Cámara, se firmó en junio de 1997, después de un intenso proceso de discusión (el Documento de las 31 prioridades), que definía,

21 En especial en los sectores automotriz, electrodomésticos y químico/petroquímico.

entre sus objetivos básicos: a) garantizar la permanencia del parque industrial/productivo instalado en la región y descubrir nuevas vocaciones [22]; b) definir fuentes de financiamiento para la innovación, modernización y difusión de tecnología, con énfasis en las PYMES; c) generar empleo a través de cooperativas, asociaciones, micro y pequeñas empresas [23]; d) perfeccionar el sistema de información local a través de la creación de un banco de datos regional; e) definir un plan regional de calificación profesional con el objetivo de erradicar el analfabetismo en la región; f) desarrollar acciones integradas (con el poder público, las escuelas técnicas, universidades, empresas y sindicatos) articuladas con el sistema público de empleo (seguro desempleo/intermediación/capacitación), y crear la Universidad Pública del Gran ABC (con énfasis en el área tecnológica y de formación profesional); g) crear un Banco regional de desarrollo económico y social, como nueva alternativa de crédito y financiamiento para pequeños y medianos emprendimientos; h) desarrollar la infraestructura de transporte (carreteras y puerto) y saneamiento básico y ambiental (aire y agua); i) promover una amplia negociación relativa a la jornada de trabajo y al escalonamiento de los horarios de trabajo en la región.

Además, se afirmaba la preocupación de los constituyentes con el equilibrio medioambiental y con la seguridad ciudadana y la salud infantil.

Los primeros acuerdos en torno a estos temas fueron firmados el 3 de noviembre de 1997 y consistieron en: a) creación de una Agencia de Desarrollo Económico para la coordinación del fomento técnico y financiero a los principales sectores productivos de la región; b) ejecución de un plan regional de macrodrenaje; c) revisión de la ley de protección a los manantiales; d) aumento de la competitividad de las cadenas productivas a través de la modernización tecnológica de las micro, pequeñas y medianas empresas; e) definición de un plan de formación profesional; f) exploración del potencial turístico de la región; g) definición de un plan de atención a los niños/as y adolescentes de la calle; h) plan de mejorías viarias; i) movimiento de alfabetización de jóvenes y adultos.

Posteriormente a la firma de esos primeros acuerdos, los trabajos de la Cámara siguieron desarrollándose, mientras crecía su legitimidad entre los actores sociales de la región. [24] Varios de ellos destacan la importancia de la iniciativa en el sentido de contribuir para el desarrollo de la capacidad propositiva de cada uno de los sectores que la componen, así como la sinergia que surge de la interlocución entre ellos y del esfuerzo que se ha hecho con el objetivo de llegar a los acuerdos y compromisos que apunten para soluciones más integradas para los problemas de la región.

En el día 31 de agosto de 1998 fueron firmados 12 acuerdos más, que trataban de avanzar respecto a los anteriores. Entre las principales ideas que los orientaban, seguían destacándose la preocupación con la «reducción del costo ABC» y con el aumento de la competitividad de las cadenas productivas a través del fortalecimiento de sus eslabones más débiles (las pequeñas y

22 Las nuevas vocaciones fueron así definidas, después de la realización de un diagnóstico bastante acucioso del tejido productivo local: en la industria: electrónica embarcada, servicios asociados a la red de comunicaciones; en el sector comercio/servicios: turismo de negocios, turismo de entretenimiento, turismo ecológico, consultoría y asesoría, tecnología.

23 Por medio, principalmente, de los siguientes instrumentos: financiamiento de la innovación tecnológica; reducción tributaria (exigiendo el compromiso con el cumplimiento de la legislación laboral y de los derechos obtenidos a través de acuerdos colectivos negociados con los sindicatos y/o Comisiones de Fábrica); simplificación burocrática.

24 El resto de esa sección se basa en Abramo y Leite (1998).

micro empresas). Es importante señalar que la reducción del «costo ABC» no es pensada apenas con relación a los costos del trabajo, sino de forma más sistémica, o sea, incluyendo medidas de flexibilización de impuestos, inversiones en el sistema viario y en la infraestructura, formación y calificación profesional, mejoría en las redes escolar, de salud y de locomoción pública.

Entre los principales acuerdos firmados en esa ocasión se destacan: a) Implementación del Polo Tecnológico del Gran ABC, con el objetivo de aumentar la competitividad de los sectores automotriz y petroquímico (a través de la creación de centros de Investigación y Desarrollo articulados con las Universidades de la región); b) Aumento de la competitividad de las cadenas productivas: desarrollar un amplio proceso de sensibilización de las micro y pequeñas empresas visando promover su modernización tecnológica, así como implementar un Fondo de Aval con el objetivo de ampliar y agilizar las fuentes de financiamiento dirigidas a ese sector; c) Calificación y recalificación de mano de obra para el sector petroquímico (a través de recursos del FAT), con el objetivo de incentivar la atracción de empresas plásticas de 3a generación, lo que se justifica por la existencia de un importante polo petroquímico en la región;[25] d) Revitalización del sector de muebles, a través de la incorporación de nuevos modelos de gestión que contemplen el desarrollo científico y tecnológico, la calificación profesional y el marketing industrial, propiciando la creación de un centro de desarrollo de diseño con el objetivo de aumentar la calidad y la competitividad del sector.

4.3.2. La negociación de la flexibilización al interior de las empresas

Al mismo tiempo en que se desarrolla esa importante experiencia de construcción de una nueva institucionalidad para la promoción del empleo y del desarrollo local, sigue vigente, al interior de algunas de las empresas más importantes de la región, en especial en el sector automotriz, un proceso de negociación/interlocución centrado en los temas de la reestructuración productiva.

Como ya se ha señalado, los metalúrgicos de S. Bernardo, durante toda la década de los 80, buscaron participar de la discusión en torno a los temas de la competitividad, los cambios tecnológicos y organizacionales, la productividad y el empleo, articulando en torno a ellos procesos de negociación colectiva, sea al interior de las empresas (principalmente a partir de la actuación de las Comisiones de Fábrica), sea en el ámbito sectorial. De esa forma, lograron consolidar, a lo largo de los años, el ejercicio de una influencia sindical tácita sobre la organización del trabajo, que, en determinados casos, evolucionó hacia una influencia contractual, particularmente en los casos de la reestructuración de la fundición de la Volkswagen, de los procesos de tercerización en la Autolatina y en la Mercedes y de la negociación sobre la implantación de los grupos y células de trabajo en Mercedes y la Volkswagen (Bresciani, 1997b: 89).

Eso significa, según Bresciani (1997), que el sindicalismo brasileño viene desarrollando un importante conjunto de acciones frente al tema de la flexibilización del trabajo, con el objetivo básico de abrir un espacio de negociación en torno a ese proceso, que signifique un avance en la necesaria adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de la competitividad, evitando, al mismo tiempo, la precarización del empleo y de las condiciones de trabajo.

Esas acciones se vienen dando principalmente en torno a los siguientes aspectos: el intento

25 En ese sentido, ese acuerdo busca también fortalecer la cadena representada por las petroquímicas de primera y segunda generación y por la industria de plástico de 3a generación.

de negociar los procesos de externalización (tercerización) para evitar sus efectos precarizantes; la negociación de los cambios organizacionales; la negociación de la jornada de trabajo.

Negociando la tercerización

La externalización (tercerización) de servicios de apoyo y de etapas del proceso productivo es crecientemente considerada por las gerencias como un elemento importante para conferir flexibilidad estratégica a la empresa (vía focalización de sus actividades), además de una forma de reducir costos. Del punto de vista del empleo y las condiciones de trabajo ha significado frecuentemente su precarización [26]. La preocupación del sindicalismo brasileño con ese tema no es reciente y viene acompañando la intensificación de dicho proceso. A pesar de sus esfuerzos en ese sentido, no ha logrado hasta ahora ningún éxito en los planes legal e institucional. Al contrario, según Bresciani (1997:91), algunas medidas adoptadas en los últimos años, como por ejemplo la reglamentación del trabajo en cooperativas, abren espacio para una flexibilización precarizante de los contratos de trabajo por el recurso a la tercerización a través de mecanismos de ese tipo.

Sin embargo, en algunas empresas, se ha logrado realizar negociaciones importantes en torno al tema. Entre las principales el autor destaca las experiencias de las fabricas de la Volkswagen y la Mercedes-Benz en São Bernardo do Campo.

En la Volkswagen, en 1991, se firmó un acuerdo entre la empresa y el Sindicato que significó un limite a la unilateralidad de la decisión empresarial en esa materia, al definir que eventuales medidas de tercerización sólo serían implementadas después de un proceso de información, discusión, análisis y evaluación en conjunto con miembros de la Comisión de Fábrica. En la Mercedes-Benz se acordó crear una comisión paritaria para analizar cualquier propuesta de transferencia de actividades y, en el caso de que eso se diera, garantizar la reubicación de la trabajador/a eventualmente afectado/a, con garantía de capacitación y mantención de condiciones adecuadas de trabajo y cumplimiento de las normas de seguridad y medicina del trabajo en la empresa contratada.

Negociando los cambios organizacionales

Respecto a la negociación de los cambios organizacionales, el autor destaca los cuatro acuerdos colectivos firmados en la Mercedes entre 1992-1996, que llevaron a la implementación de una serie de innovaciones negociadas entre empresa y Sindicato. Entre los puntos negociados se destacan las condiciones de implantación de «Programas de Mejoría Continua», de células de manufactura y de constitución de los grupos semi-autónomos. En el caso de los Programas de Mejoría Continua, se establecía que el Sindicato y la Comisión de Fábrica tenían la posibilidad de acompañar todo el proceso de implantación del Programa y, además, se garantiza la mantención de los puestos de trabajo al empleado (a) eventualmente afectado (a), o su transferencia a otra área de la empresa mediante capacitación. En el caso de las células de manufactura se establecía el derecho de monitoreo por parte de grupos formados por representantes de los trabajadores y de la empresa, respecto al ritmo y condiciones de trabajo (ergonomía, ambiente, seguridad), así como la reubicación del personal eventualmente afectado. En el caso de los grupos semi-autónomos, se garantiza el derecho de monitoreo sindical sobre varios puntos relativos a su funcionamiento. Todo ese proceso, según el autor, ha sido afectado negativamente por los despidos masivos realizados a partir de 1995, pero aún así se mantienen muchos de esos procedimientos.

26 Véase, entre otros, DIEESE, 1994 y Abramo, 1997.

Tiempo flexible y jornada de trabajo

Otra gran preocupación de los sindicalistas ha sido la negociación en torno a la flexibilización de la jornada de trabajo. La reducción de la jornada de trabajo (así como la limitación de las horas extraordinarias) con el objetivo de generar nuevos puestos de trabajo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores (a través del aumento del tiempo libre) es una demanda antigua de los sindicatos de la región del ABC. Antes de que la Constitución de 1988 cambiara la jornada semanal de trabajo de 48 para 44 horas, ese ya era el horario observado en la mayoría de las empresas metalúrgicas de São Bernardo, debido al insistente esfuerzo de negociación del Sindicato en ese sentido y, en particular, a la gran huelga de 1985 que tuvo como demanda básica la reducción de la jornada.

En los últimos años, en los momentos de crisis y retracción de la demanda, por varias veces la dirección de las empresas trató de negociar con los sindicatos de la región la reducción de la jornada acompañada de reducción salarial, propuesta que ha sido sistemáticamente rechazada. Sin embargo, el sindicato ha presentado otras alternativas en el sentido de flexibilizar la jornada y facilitar la adaptación del volumen de producción de las empresas a las oscilaciones de la demanda. La variación de la jornada a lo largo del año (o el «banco de horas») fue una posibilidad señalizada desde la Cámara Sectorial de la Industria Automotriz (1993) y consiste en un sistema de compensación, a través del cual los trabajadores cumplen jornadas variables según el ritmo de producción de las empresas, asumiendo «débitos» o «créditos» de horas. [27]

La propuesta sindical se basaba en un estudio que mostraba el comportamiento estacional de la producción automotriz y la tendencia internacional de reducción de la jornada de trabajo. A través de la negociación colectiva, el Sindicato de los Metalúrgicos de São Bernardo ya había obtenido el compromiso de las empresas de reducir la jornada semanal a 43 horas a partir de enero de 1996 y a 42 horas en octubre del mismo año. En el contexto de las negociaciones realizadas en la Cámara Sectorial, el Sindicato propuso una nueva reducción de la jornada anual de trabajo, bajo el siguiente sistema: un promedio de 40 horas semanales y de 200 horas anuales (descontados vacaciones y días festivos), lo que representaba una reducción de 10% en el tiempo total de trabajo. Debido a la fluctuación de las ventas a lo largo del año, la reducción podría significar trabajar en jornadas de 36, 40 y 44 horas en cada cuadrimestre. A eso se sumaba la limitación de las horas extras a un total máximo de 92 por año por trabajador (correspondiente a 5% de la jornada anual efectiva).

Actualmente, el sistema de banco de horas es adoptado en muchas empresas: desde el inicio de 1996, se estableció un promedio de 42 horas semanales en la Volkswagen, Ford y Mercedes y de 40 horas en la Scania. Las variaciones posibles oscilan de un mínimo de 32 horas a un máximo de 44 horas (la jornada legal). El salario de los trabajadores es uniforme a lo largo del año. La efectividad de esa propuesta en situaciones de crisis se evidenció una vez más a fines de 1997 en la negociación realizada en la Volkswagen [28].

---

27 El «banco de horas» es un mecanismo muy similar a la propuesta discutida en el contexto de la Cumbre Europea de Empleo de establecimiento de una jornada anual de trabajo flexible y regulada.

28 En esa ocasión, como resultado de la crisis asiática, la dirección de la Volkswagen do Brasil anunció su decisión de eliminar 10 mil puestos de trabajo (en un total de poco más de 30 mil), en caso que el Sindicato no aceptara la propuesta de reducción de la jornada de trabajo con reducción de salarios. El Sindicato decidió no aceptar la propuesta, lo que dio origen a un intenso proceso de negociación que evitó los despidos. Para que eso fuera posible, las principales medidas a que se recurrió fueron la utilización del sistema de banco de horas y los sistemas de retiro voluntario.

4.4. *Los acuerdos de productividad en Argentina* [29]

La experiencia argentina se refiere a una situación en la cual los sindicatos, históricamente organizados al nivel de la rama productiva y con alta capacidad de intervenir y regular los contratos de trabajo, definidos en ese ámbito, pasan a dirigir su actuación para la empresa, en el contexto de profundas transformaciones en la política macroeconómica. Uno de los ejes principales de la actuación sindical al interior de las empresas pasa a ser la negociación de la productividad, que consiste básicamente en la negociación de las diversas formas por las cuales se están flexibilizando los sistemas de trabajo al interior de las empresas.

En efecto, Argentina es uno de los países latinoamericanos que se había caracterizado históricamente por contar con una de las más bajas tasas de desempleo abierto y con uno de los más altos grados de organización sindical con capacidad de intervenir y regular los contratos de trabajo [30]. El Plan de Convertibilidad de 1991, implantado después de una década de prolongada crisis económica, introduce cambios importantes en esa situación. El Decreto Ley 1334/1991 congela los salarios con sensible atraso respecto al costo de vida y limita el derecho de huelga; sin embargo, al permitir la negociación por productividad, evita en la práctica la suspensión de la negociación colectiva y abre la posibilidad de aumentar los salarios con base en el aumento de la productividad, desde que ese aumento no sea repasado a los precios.

La nueva política estimula la negociación en el ámbito de la empresa, lo que también introduce un importante cambio respecto a una de las principales características de la historia de las relaciones laborales en Argentina (la organización sindical y la negociación colectiva centralizadas por rama de actividad). Por eso fue duramente criticada por sectores sindicales. El primer acuerdo con base en la nueva ley fue celebrado a 1° de octubre de 1991, cuatro meses después de su puesta en vigencia. El DL 1334 fue sustituido en 1993 por el DL 470 que otorga mayor autonomía a las partes y habilita expresamente la negociación al nivel de la empresa. [31]

Con eso se institucionaliza la negociación descentralizada y el tema de la productividad pasa a estar en el centro de esa negociación. Negociar la productividad significa básicamente, en ese contexto, negociar las diversas maneras como se están flexibilizando los sistemas de trabajo en las empresas o, en otras palabras, las formas a través de las cuales pasan a configurarse «las nuevas fuentes de competitividad de las empresas» (Novick y otros, 1996).

Como en los casos de México y Brasil, los autores identifican aquí otra vez dos vías de constitución de esas nuevas fuentes de competitividad: una basada fundamentalmente en la intensificación del trabajo (aumento de los ritmos) y otra, más sistémica, que no excluye la primera, pero que la integra a una más compleja y sofisticada combinación de factores y acciones que, en conjunto, tratan de producir una saturación de los tiempos totales de producción [32]. En otras palabras, una configuración productiva en la cual la intensificación del trabajo aparece como parte de un conjunto de factores y no como único fundamento del crecimiento de la producti-

29 La discusión de la experiencia de los Acuerdos de Productividad en Argentina se basa fundamentalmente en Novick y otros (1996).

30 A pesar de que la negociación colectiva haya sufrido fuertes y prolongadas interrupciones durante los sucesivos regímenes autoritarios. Véase Bisio, 1991.

31 Entre 1995-1996, más de 75% de los acuerdos presentados al Ministerio del Trabajo para su homologación fueron celebrados en el ámbito de las empresas (Novick y otros, 1996:63)

32 Tratando de combinar diversas formas de cambio tecnológico y de las formas de organización del trabajo y gestión de la producción, programas de calificación de los recursos humanos, polivalencia, movilidad funcional, etc.

vidad. En ese sentido, el análisis de los acuerdos y convenios celebrados en los últimos años constituye una herramienta central para entender el modelo de productividad y flexibilidad que se está implantando en las empresas.

La negociación de la productividad se da en el marco de una fuerte asimetría de poder entre los actores, que se acentúa con la descentralización de la negociación. El análisis de los convenios y acuerdos firmados entre 1991 y 1995 permite identificar modelos diferentes en la negociación de la productividad. Entre los factores que definen esas diferencias los autores identifican: el ámbito de la negociación (por rama de actividad vs. por empresa), el tipo de sector, la situación patrimonial de las empresas (privadas vs. recientemente privatizadas).

La mayoría de los convenios por rama de actividad expresa la negociación en torno a un único factor, lo que empobrece las dimensiones en las cuales es concebida la productividad (dado la heterogeneidad estructural de las empresas, es más difícil considerar un conjunto más complejo de factores). En general están marcadas por la imposición empresarial de un ajuste laboral vía la intensificación del trabajo y el disciplinamiento de la mano de obra, sin proponer ninguna otra fuente de productividad (Novick y otros, 1996: 65). Según los autores, más que productividad, lo que se negocia en esos casos son básicamente contrapartidas por aceptar ciertas formas de flexibilidad de carácter neo-taylorista, o sea, basadas exclusivamente en la intensificación del trabajo.

En general los convenios firmados al interior de las empresas son más complejos: «a medida en que se descentraliza la negociación se complejiza el número y la calidad de los factores que entran en la mesa de negociaciones para determinar el desempeño productivo de una firma» (Novick, 1996:67). En las empresas privadas (excluyendo las recientemente privatizadas), el contenido de esas negociaciones puede ser descrito básicamente como de transición entre un tipo de productividad y flexibilidad basado en la intensificación del trabajo y la adopción de formas de cooperación más complejas (o sea, en formas de organización del trabajo que tenderían a cuestionar el modelo taylorista). Sin embargo, aun en esos casos, la mayor parte de los convenios todavía se centra en la flexibilización externa (o numérica) y salarial, ya que consiste básicamente en ajustes de los planteles y definición de incentivos monetarios.

En las empresas recientemente privatizadas se observa la presencia de una concepción más compleja de productividad y de modelos de flexibilidad basados en la reorganización de los sistemas de trabajo. Eso probablemente se debe, según los autores, al hecho de que esas empresas se caracterizaban históricamente por ofrecer niveles superiores de beneficio para los trabajadores, lo que refleja el poder negociador que tenían los sindicatos. Ellas son privatizadas después de un fuerte proceso de racionalización y ajuste en sus estructuras, lo que permite a las nuevas gerencias privadas celebrar «convenios de pacificación» con los trabajadores, basadas en formas de flexibilidad «por lo alto» (high road) (Novick y otros, 1996: 68).

Por último están los convenios celebrados en las nuevas empresas que se instalan en el país, producto de las nuevas inversiones, en especial en el sector automotriz. En esa nueva modalidad de celebración de convenios (el primer de los cuales firmado en 1994 con la General Motors, al cual se siguieron aquellos firmados en la Fiat, Toyota y Chrysler), el sindicato por rama de actividad como actor colectivo representa los intereses de los «trabajadores virtuales», o sea, aquellos todavía no contratados por la empresa (Novick y otros, 1996: 63). Esos convenios caracterizan un intento de construir un modelo de productividad basado en la flexibilidad, con cláusulas que flexibilizan el tiempo de trabajo y que limitan y regulan la actividad sindical. La posibilidad de

negociar convenios «sin historia y sin trabajadores» permite a la empresa y al sindicato innovar en temas y formas de contractualización de la relación salarial (Novick y otros, 1996: 68)

El análisis de lo ocurrido en el sector automotriz (tanto en las viejas como en las nuevas plantas) es interesante también por evidenciar como la intervención del sindicato del sector (uno de los más activos) logra transformar la propuesta empresarial de sindicatos «de» empresa a una negociación «por» empresa conducida por un sindicato único y centralizado.

En los viejos convenios, renovados después de 13 años en que la negociación fue congelada, se observan básicamente dos diferencias respecto a los acuerdos anteriores: a) la presencia de las cláusulas de productividad introducidas a partir de 1991; b) el compromiso conjunto de ambas partes de aumentar la calidad, disminuir costos y promover la exportación (que aparece muchas veces más como una declaración de principios y objetivos que de medidas concretas) (Novick y otros, 1996: 69). Aquí la estrategia sindical parece ser básicamente la de aceptar niveles mayores de flexibilización con el objetivo de defender los niveles de empleo [33]. Al mismo tiempo, se asume el compromiso con el tema de la calidad como nueva fuente de productividad, aunque muchas veces eso se quede más a nivel del discurso que se traduzca en cambios concretos en la organización del trabajo y en la gestión de la producción.

Por otro lado, los acuerdos renovados conservan la lógica tradicional fordista tanto en la identificación de las fuentes de productividad como en la metodología de cálculo para su estimación y distribución. La mayoría de ellos proponen incentivos que redundan en incremento de la intensificación del trabajo (Novick y otros, 1996:71).

A su vez los convenios de las nuevas plantas se basan en una idea de flexibilidad técnico-productiva más sistémica, cuyos rasgos principales son: a) la reducción del número de categorías de trabajadores y surgimiento de la figura del obrero «polivalente»; b) el establecimiento de una jornada anual de trabajo, en algunos casos a través del sistema de «banco de horas»; c) la regulación de la organización del trabajo a partir de la creación de equipos multifuncionales y/o células de trabajo; d) el reconocimiento explícito del sindicato como interlocutor; e) el compromiso explícito de las empresas de mantener programas de formación profesional; f) respecto a las modalidades de contratación, la General Motors asume el compromiso explícito con la estabilización de la mano de obra (incluyendo su reubicación en otras áreas de la empresa en situaciones de restricción de la demanda); en la mayoría de las otras empresas está presente, en el convenio, la posibilidad de utilizar otras formas de contratación precaria autorizadas por la actual legislación argentina.

Todos ellos (tanto los convenios renovados como los nuevos) tienden a incluir la calidad como fuente de productividad y empiezan a tener significativa presencia formas de cálculo que segmentan al colectivo de trabajo tanto en lo que se refiere a la responsabilidad por la elevación de la productividad como en a la distribución de sus beneficios.

Uno de los principales problemas apuntados por los autores respecto a esos nuevos convenios es el hecho de que las reglas del discurso que los sostienen no se basan en el derecho al trabajo, sino en una negociación entre flexibilización y compromiso de mantener el nivel del empleo; su lógica no es la de la propagación de los beneficios al conjunto de los trabajadores, sino de su restricción a un determinado segmento del colectivo (Novick y otros, 1996:75).

33 Objetivo sin duda importante en un período que se caracteriza por un intenso crecimiento de la tasa de desempleo en Argentina.

Sin embargo, según los autores, la negociación en torno a la productividad podría ser considerada como parte de un proceso de construcción social de nuevas formas de regulación. Los nuevos acuerdos pueden ser vistos como formas regulatorias en gestación, que tendrían características de signos diversos. Entre ellas: una fuerte tendencia a la descentralización de las negociaciones; una casi nula intervención estatal; el quiebre de la homogeneidad de los contenidos negociados; una incipiente construcción social de compromisos no fordistas con acentuada asimetría entre los actores de la negociación; una escasa generalización de las pocas conquistas laborales; la multiplicación de las formas de precarización del empleo; la flexibilización de las remuneraciones con mayor incidencia de la parte variable de los salarios; nuevas formas de implicación de los trabajadores.

5. CONSIDERACIONES FINALES

El objetivo del presente documento es presentar y discutir algunas experiencias recientes en América Latina en el contexto del debate internacional sobre la flexibilización del trabajo.

Reconociendo el hecho de que el polo dominante de ese debate en la región ha sido hasta ahora la visión que identifica la flexibilización con la máxima desregulación del mercado de trabajo, en un contexto en que los problemas relativos a la magnitud y a la calidad del empleo no sólo persisten como se agudizan, el texto se propone a identificar algunas experiencias que apuntan para la posibilidad de construcción social de experiencias pactadas de flexibilización, o sea, para la posibilidad de combinación entre flexibilización y la creación de nuevas institucionalidades y nuevas formas de regulación. En la base de esas experiencias, y como condición para que ellas ocurran, se evidencia la presencia de procesos de (re)constitución y (re)configuración de actores públicos y privados, entre ellos los sindicatos y los gobiernos locales, en torno a nuevos espacios de interlocución y negociación social, contrariando la imagen muchas veces también dominante en nuestros países de ausencia o extrema debilidad de los actores colectivos.

El registro y la discusión de esas experiencias, algunas de ellas bastante innovadoras, puede traer importantes enseñanzas.

La primera de ellas es que esas nuevas regulaciones no son necesariamente legales. Las experiencias analizadas demuestran que existe mucho espacio para la definición de acuerdos y compromisos entre actores, que pueden ir desde ámbitos micro y temas muy puntuales, tales como la duración de la jornada de trabajo, hasta otros mucho más amplios, que pueden involucrar la una propuesta de modernización de toda una cadena productiva o de desarrollo económico y social para el conjunto de un territorio.

La segunda es que el tema de la productividad pasa a ser un espacio importante de negociación, que tiende a dirigir la ación sindical para el ámbito de la empresa, incluso en países marcados por una fuerte tradición de negociación al nivel de rama (como México y Argentina). Esa tendencia a la descentralización de la negociación, a su vez, tiene dos sentidos y dos significados posibles. Uno de ellos bastante prometedor, porque permite la profundización y ampliación de los temas negociados y un verdadero proceso de re-capacitación de los sindicatos y/o comisiones de fábrica, ya que los conduce a pensar propositivamente temas tales como los procesos de innovación tecnológica y/u organizacional, condiciones de trabajo y salud ocupacional, capacitación y formación profesional, etc., tal como evidenciado en las experiencias del sector metalúrgico paulista en los años 80/90 y en algunas empresas argentinas. El otro de ellos es bastante preocupante, ya que la exclusividad de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa

significa excluir objetivamente de esa posibilidad grandes contingentes de la fuerza de trabajo latinoamericana, ya que, como se ha visto, el 60% del empleo actualmente se localiza en unidades productivas de hasta 10 trabajadores, en las cuales la posibilidad de negociación no existe. Por eso merece tanto destacar experiencias tales como la existente en el ABC paulista, en las cuales los sindicatos tratan de extender su acción hacia los trabajadores subcontratados o tercerizados (e incluso desempleados) definiendo nuevos ámbitos de interlocución y negociación social como son la cadena productiva y el territorio.

A su vez la experiencia mexicana nos muestra los límites de las propuestas más extremadas de flexibilización y de qué forma la acción del Estado ha sido importante para crear un espacio de diálogo y negociación social en torno al tema. Evidencia también como la negociación al interior de las empresas ha sido, para el sindicalismo, un proceso de aprendizaje al mismo tiempo difícil y lleno de nuevas potencialidades. En Argentina, la negociación de la productividad ha significado básicamente la negociación de las diversas maneras como se están flexibilizando los sistemas de trabajo en las empresas.

En los tres casos analizados, hay una búsqueda común, con la cual a veces están comprometidos básicamente los sindicatos y a veces también otros actores (empresarios y poder público) en el sentido de, en primer lugar, controlar los efectos más negativos de la desregulación sobre el empleo y el trabajo y, en segundo lugar, de definir nuevas fuentes de competitividad, más sistémicas y equilibradas y, por tanto, más sostenibles a mediano y largo plazo, ya que no se limitan a la simples reducción de los costos laborales.

Algunos de los principales riesgos existentes en esas experiencias son: a) su dificultad de generalización para sectores más amplios de la clase trabajadora y de la sociedad (como podría ocurrir en el caso del ABC paulista); b) aún más grave: el hecho de que las reglas del discurso que las sostienen no se basan en el derecho al trabajo, sino en una negociación entre flexibilización y compromiso de mantener el nivel del empleo, cuya lógica no es la propagación de los beneficios al conjunto de los trabajadores, sino su restricción a un determinado segmento del colectivo (como en algunos de los acuerdos de productividad negociados en Argentina).

Pero quizás la enseñanza más importante de todas se refiera a la importancia de aumentar el grado de diálogo y negociación social en torno a los procesos de ajuste y reestructuración productiva en América Latina, en especial en lo que se refiere a los procesos de flexibilización del trabajo.

Si eso es tomado en serio, si efectivamente se constituyen espacios para la negociación social en torno a los procesos de reestructuración, eso probablemente significaría la definición de nuevas formas de regulación. En otras palabras, significaría el establecimiento de límites al proceso de flexibilización entendido como desregulación extrema, que no ha probado hasta ahora, ni dentro ni fuera de América Latina, tener una relación positiva con el desempeño económico ni mucho menos con la generación de empleo, sino, al contrario, ha evidenciado sus efectos sociales fuertemente negativos, entre ellos el aumento del desempleo, el surgimiento de nuevas segmentaciones en el mercado de trabajo y el deterioro de la calidad del empleo.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, Laís y Leite, Marcia, 1998. «Novas institucionalidades e novas formas de regulación no mundo do trabajo», presentado al XXII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambú, MG, 27 a 31 de octubre de 1998.

Abramo, Laís, 1997. «Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadena productiva», Santiago de Chile, ILPES.

Arbix, Glauco, 1995. Uma aposta no futuro, São Paulo, Scritta.

Bresciani, Luis Paulo, 1997. «Flexibilidade e reestruturação: o trabajo na encruzilhada», en Flexibilidade, empregabilidade e direitos, São Paulo em Perspectiva, Vol 11, n 1, São Paulo, Fundação SEADE.

Bresciani, Luis Paulo y Oda, Tadashi, 1997. «O ABC da nova indústria automotiva brasileira», São Paulo, mimeo.

Castro, Nadya, 1997. «Reestruturação productiva, novas institucionalidades e negociación da flexibilidade», en Flexibilidade, empregabilidade e direitos, São Paulo em Perspectiva, Vol 11, n 1, São Paulo, Fundação SEADE.

CEPAL, 1996. Panorama Económico, Santiago, CEPAL.

CEPAL, 1996. Panorama Social, Santiago, CEPAL.

CEPAL, 1997. Panorama Social, Santiago, CEPAL.

De la Garza, Enrique, 1997, «Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social», ponencia presentada al seminario Internacional Trabajo y Empresa: entre dos siglos, Santiago de Chile, 13-14 de mayo de 1998 (organizado por la Sociedad Chilena de Sociología y el Centro Nacional de la Productividad y Calidad).

DIEESE, 1993. «Os trabajadores frente à terceirização», Pesquisa DIEESE n 7, São Paulo, mayo 1993.

Ermida Uriarte, Oscar, 1996, «El futuro del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales», en Portella de Castro, S. y Wachendorfer, A. (ccord.) Sindicalismo latinoamericano, entre la renovación y la resignación, Caracas, ILDES/FES (Brasil)-Nueva Sociedad.

Leite, Márcia, 1997, en Leite, M. (org.), O trabajo em movimento: reestruturação productiva e sindicatos no Brasil, São Paulo, Papirus Editora.

Martí, Octavi, «La OCDE admite la reducción de la jornada a cambio de una mayor flexibilidad laboral», El País, 22 de junio de 1998, Madrid.

Mattoso, Jorge, 1995. A desordem do trabajo, São Paulo, Scritta.

Mattoso, Jorge e Baltar, Paulo, 1996. «Transformações estruturais e emprego nos anos 90», Cadernos do CESIT n 21, Campinas, CESIT-IE/UNICAMP.

Novick, Marta y otros, 1996, «Los acuerdos de productividad en Argentina», en Relaciones de Trabajo en América Latina, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Ano 2, Número 4, Ciudad de México, ALAST.

OCDE, 1988. Perspectivas del empleo 1998.

OIT, 1995a, Panorama Laboral n 2, Lima, OIT.

OIT, 1995b. Promover el empleo (Memoria del Director General de la OIT a la 82a Conferencia Internacional del Trabajo), Ginebra, OIT.

OIT, 1996, Panorama Laboral n 3, Lima, OIT.

OIT, 1997, Panorama Laboral n 4, Lima, OIT.

OIT, 1998, Panorama Laboral n 5, Lima, OIT.

Oliveira, Francisco, 1993. «Quanto melhor, melhor: o acuerdo das montadoras», Novos Estudos, São Paulo, CEBRAP, n 36, julho 1993.

PREALC, 1993, Prealc Informa n 33, Prealc-OIT, Santiago de Chile,

Tokman, Víctor y Martínez, Daniel, 1997. «Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero de América Latina», en Costos laborales y competitividad industrial en América Latina, Lima, OIT.

Weller, Jurgen, 1997. «La generación de empleo en una nueva modalidad de crecimiento en América Latina. Elementos para su análisis» (Documento de trabajo para el módulo Reformas, crecimiento, progreso técnico y empleo del Proyecto CEPAL Crecimiento, empleo y equidad: América Latina y el Caribe en los años 90).

CONSIDERACIONES SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL PLANTEADAS DESDE UNA MIRADA DE GENERO

Sonia Yáñez

INTRODUCCIÓN

En Chile, como en tanto sotros países, el mundo laboral está sometido a transformaciones profundas. La revolución científica-tecnológica, las nuevas dimensiones de la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados, etc., asientan en las últimas décadas del siglo XX una acumulación del capital organizada con flexibilidad, dando lugar a la emergencia de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales. Ello está vinculado a una profunda crisis social y de adaptación de diversos actores sociales.

En este contexto resurge el debate sobre el «futuro del trabajo», existiendo diferentes líneas de pensamiento, tanto entre los(as) estudiosos (as), como en la perspectiva política. Una vertiente importante postula el «fin del trabajo (remunerado)», proceso que permitiría la retirada masiva de las personas de la llamada «sociedad de trabajo». Se presume que «la discontinuidad del trabajo profesional puede ser para todos fuente de una vida extremadamente rica, creativa y libre» (Gorz, 1998). Otra línea de pensamiento reivindica la importancia central del empleo para la subsistencia y la integración social de las personas y plantea una reforma de la «sociedad de trabajo» que permita la participación equitativa de las personas en el trabajo socialmente organizado y sus resultados (Stolz-Willig y Veil, 1999; Dressler y Negt, 1998).

Este artículo enfoca el tema específico de la relación entre flexibilidad laboral y género. Los cambios en las relaciones de género asociados a una mayor integración de las mujeres al trabajo remunerado [1] han generado nuevas dinámicas en el empleo y en las relaciones laborales y ejercen grandes tensiones sobre la normativa e institucionalidad laboral vigentes. Cabe señalar que la crisis de la relación laboral «normal» se presta para la construcción de paradigmas de empleo que proyectan las trayectorias laborales inestables de mujeres, así como los empleos atípico-precarios que caracterizan segmentos importantes del empleo femenino, como modelo de empleo generalizado al futuro.

Una mirada de género podría visualizar con mayor claridad temas relevantes para la construcción de una concepción de flexibilidad laboral regulada y protegida que responda no tan sólo a necesidades económicas sino también a los intereses de hombres y mujeres, y que permita replantaer las relaciones de género en el ámbito productivo (producción de bienes y servicios) y reproductivo (reproducción de la fuerza de trabajo).

1 Según los datos oficiales, el empleo femenino en Chile creció, en la última década, a tasas más altas que el masculino en todas las ramas de actividad económica, incorporándose al trabajo remunerado durante este período más de medio millón de mujeres. En la fuerza laboral del país participan hoy en día 1,8 millones de mujeres, constituyendo alrededor de un tercio de la población económicamente activa. Se supone que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Chile podría elevarse al 45 por ciento en el año 2020 (Agosin, 1997).

Este propósito enfrenta el desafío de redefinir el concepto de flexibilidad laboral que actualmente no tan sólo es difuso, sino también básicamente un concepto limitado de flexibilidad empresarial que surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige hacia una mayor eficiencia económica. La parte trabajadora, la sociedad en su conjunto, han estado enfrentando este tema con posturas muy defensivas y tan solo en forma incipiente desarrollan una actitud propositiva y capacidad negociadora en este terreno (Espino, 1999;Abramo 1998).

Para la discusión conceptual es ciertamente importante considerar que la flexibilidad del trabajo es una construcción social, por lo cual sus contenidos y su futuro no están predeterminados. Las formas y los efectos socioeconómicos de la flexibilidad, las nuevas formas de trabajo y de las relaciones laborales que aún no terminan de instalarse, están sujetas a cómo los diversos actores laborales y sociales se desempeñan en el sistema de las relaciones industriales y en el sistema político. (de la Garza Toledo, 1998)

A partir de la «theory of property rights» es sabido que las regulaciones condicionan a los derechos dispositivos de los actores laborales (trabajadores y empresarios) de determinada manera: Al derecho dispositivo de un grupo (ej. determinados derechos de protección de los trabajadores) se contrapone la limitación dispositiva de otro grupo (ej. la limitación de la libertad de decisión empresarial). Entonces, si a través de la flexibilización se busca, en primer término, ampliar los derechos dispositivos de los empresarios, esto puede implicar la pérdida de derechos para ciertos grupos de trabajadores. (Walwei, 1996)

De hecho, en los años ochenta y noventa, en el contexto de la flexibilización, la que se identificó ampliamente con desregulación, los derechos laborales y la base de organización de los trabajadores han sido debilitados en la mayoría de los países. Este proceso adquirió proporciones que amenazan con derogar gran parte de los logros de la lucha trabajadora histórica por el control sobre las condiciones del empleo.[2]

Una de las interrogantes principales que se plantean respecto a esta situación - del «retor-

---

2 Se observa que el proceso flexibilizador y su impacto sobre la fuerza de trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado en parte por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Comparando América Latina con Europa, destaca que la flexibilización laboral ha operado sobre menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación. En los estudios disponibles al respecto se citan como casos de desregulación particularmente «salvajes» en América Latina el Plan Laboral chileno, la ley 1/186 de Panamá, la ley 50 de 1990 en Colombia, la ley 133 de 1991 de Ecuador, los decretos legislativos de Perú de 1991 y la Constitución Peruana de 1993, mientras se destacan experiencias más positivas en Brasil y Argentina, donde se han dictado normas relativas a la introducción de formas de flexibilidad negociadas colectivamente, la limitación de contrataciones atípicas y/o precarias, etc., aunque puede haber mucha discrepancia entre la normativa y los acuerdos adoptados con lo que sucede en la práctica. (Gamonal, 1996)

3 Las estructuras productivas creadas en el proceso de la revolución industrial convirtieron al trabajador en un apéndice de la maquinaria, reduciendo sus labores a operaciones parciales y repetitivas cuyo ritmo estaba sometido al ritmo de la máquina. Los componentes físicos e intelectuales de la fuerza del trabajo se distanciaron y polarizaron. Inherente a la revolución científico-tecnológica es la tendencia inversa de la integración de las operaciones anteriormente divididos y parcializados, por lo cual el trabajador sale de los vacíos o huecos que había dejado la mecanización incompleta. Los componentes intelectuales se reintegran a la fuerza de trabajo individual y el trabajador se convierte en un «regulador de mayor jerarquía». (Nick, 1986)

no al pasado» en materia laboral - es, si la tecnología y organización productiva del siglo XXI son conjugables con relaciones laborales propias del siglo XIX, o si las estructuras productivas emergentes - fruto de la revolución científica-tecnológica en curso - en realidad demandan una mayor expresión del factor trabajo en el proceso de producción y relaciones laborales participativas. Ello significaría que el trabajador estaría en condiciones de asumir un protagonismo en la empresa moderna que las estructuras productivas creadas por la revolución industrial le han vedado en el pasado. [3]

En otras palabras, se piensa que una conceptualización más idónea del término flexibilidad laboral que supera las actuales limitaciones, tendría que considerar los intereses de la parte trabajadora que es del sexo masculino y femenino. Ello permitiría a ésta participar en la discusión sobre las pautas de la flexibilización y recuperar la iniciativa perdida en este campo a fines de apropiarse de las potencialidades ventajosas del nuevo paradigma para reconciliar el proceso productivo con las necesidades humanas. A su vez, sintonizaría con políticas empresariales que consideran el recurso humano y relaciones laborales cooperativas como factores estratégicos para lograr mayores niveles de productividad, calidad y competitividad.

1. FLEXIBILIDAD LABORAL EMPRESARIAL: LOS PRO Y LOS CONTRA

Este apartado tiene como objetivo abordar algunos de los temas relevantes del debate en torno a la flexibilidad laboral empresarial. En los hechos, los procesos de flexibilización en el ámbito internacional han tenido distintos enfoques y características y eso contribuyó a la construcción de conceptualizaciones distintas. Actualmente, no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada de la flexibilidad. (Ver, entre otras cosas, Espino, 1999).

Para los efectos de este trabajo se define la flexibilidad empresarial, en términos generales, como capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica.

Básicamente se distinguen la flexibilidad del mercado del trabajo o externa y la flexibilidad del insumo trabajo o interna. Ambas modalidades son fuertemente influenciadas por la normativa, institucionalidad y política laboral. La flexibilidad laboral externa opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios (flexibilidad externa numérica) y, por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades (flexibilidad externa funcional). A su vez, empresas, que reaccionan a requerimientos de flexibilidad mediante adaptaciones de su dotación permanente y estable de trabajadores emplean formas internas de flexibilidad. Estas operan sobre la base de cambios en la jornada laboral y/o la intensidad del trabajo (flexibilidad interna numérica), así como de modificaciones en el ejercicio de las tareas mediante calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc. (flexibilidad interna funcional). (Ver recuadro en la siguiente página)

Entre las formas internas y externas de flexibilidad existen tensiones y, en muchos casos, se ha evidenciado que la flexibilidad externa se torna contraproducente con relación a los esfuerzos para obtener una mayor flexibilidad interna. Las contradicciones entre flexibilidad interna y externa, vale decir, entre la necesidad de contar con una planilla de personal calificado y motiva-

4 El término «numérico» se refiere a adaptaciones del volumen de trabajo.

Flexibilidad	numérica [4]	funcional
Externa	número de ocupados (despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales)	externalización y subcontratación de actividades
Interna	jornada laboral e intensidad del trabajo	calificación, polifuncionalidad, trabajo en equipo, salario variable, etc.

Fuente: elaborado en base de Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch (1994).

do, por un lado y la necesidad de flexibilizar el volumen de trabajo, por otro lado, se solucionan en la práctica en tres variantes. Las dos clásicas son:

- dividir el personal de la empresa en dos segmentos diferentes de integración (segmentación indirecta del mercado laboral) y
- externalización y subcontratación de actividades (segmentación directa del mercado laboral).

Una variante más nueva en diversos países es la adaptación del volumen del trabajo solamente vía adaptaciones de la jornada laboral de los trabajadores permanentes de la empresa.

La experiencia empírica y los estudios realizados sobre la materia [5] muestran que existen básicamente tres diferentes tipos de empresas «flexibles»:

• Empresas que priorizan la estabilidad del empleo y reaccionan a requerimientos de flexibilidad mediante formas internas, vale decir, adaptaciones de su dotación permanente y estable de trabajadores. Esto se logra, en muchos casos, externalizando actividades menos estables y/o especializadas hacia empresas contratistas, donde la protección y las condiciones de los trabajadores pueden fluctuar entre los niveles «normales» hasta niveles mucho menores. Este escenario se da generalmente en empresas con menores fluctuaciones de mercado y copamiento de capacidad, con personal calificado y que vinculan la innovación tecnológica y organizacional con políticas de recursos humanos que priorizan la estabilidad del empleo, la calificación y motivación de sus trabajadores, así como relaciones laborales cooperativas a fin de lograr mayores niveles de productividad y calidad.

• Empresas que optan, en primer lugar, por la estabilidad y calidad del empleo; sin embargo no pueden o no quieren responder a las necesidades de flexibilidad tan sólo en forma interna. La dotación de personal se divide en estos casos en un núcleo de trabajadores permanentes y protegidos, por un lado, y una periferia de trabajadores con empleos inestables, menos protegidos y hasta precarios, por otro lado. La estabilidad del núcleo se basa en la inseguridad e inestabilidad del empleo de los trabajadores periféricos. En muchos casos esto está acompañado además de externalizaciones y subcontrataciones.

5 Ver, entre otras, Yáñez y Medel: «La flexibilidad de la empresa y efectos sobre hombres y mujeres: un estudio de casos», Documento del Trabajo, preliminar, CEM, Santiago de Chile, 1999 y Díaz y Yáñez (1998).

• Empresas que se pueden mantener en el mercado sólo gracias a precios extremadamente bajos y, por lo tanto, muy bajos costos laborales, así como una extrema flexibilidad frente a las fluctuaciones de mercado. El elemento central de la política de recursos humanos es la contratación de trabajadores (as) poco calificados (as) y menos protegidos (as). Otra variante es la contratación directa de un número muy reducido de trabajadores (as) calificados (as) que se complementa con la subcontratación en gran escala. En este caso la dotación indirecta muchas veces supera en creces la dotación directa de las empresas.

La interrogante que se presenta es, si la flexibilidad laboral empresarial que se orienta en objetivos de eficiencia económica, contiene puntos de convergencia entre las necesidades empresariales y de los trabajadores, respectivamente. Identificar estos campos podría servir de punto de partida para una regulación de la flexibilidad laboral en orden de asegurar la competitividad de las empresas sin transferencia del riesgo empresarial hacia los trabajadores.

Bajo esta perspectiva se discuten, a continuación, los pro y los contra o, en otras palabras, los límites y posibilidades de algunas expresiones y modalidades de flexibilidad laboral empresarial.

1.1. Flexibilidad empresarial interna: la erosión de la jornada laboral «normal»

El análisis de los elementos distintivos de la flexibilidad laboral empresarial interna indica que esta modalidad de flexibilidad empresarial contiene amplios espacios para lograr consensos entre los intereses económicos y sociales. La flexibilidad interna puede abrir nuevas posibilidades en términos de recalificación del trabajo, relaciones laborales cooperativas y replanteamiento de las relaciones de género en el ámbito productivo y reproductivo. Estas tendencias no se contraponen a la eficiencia económica, sino, por lo contrario, pueden jugar un papel importante en las nuevas estrategias gerenciales que valoran el factor humano como elemento decisivo para el éxito del negocio y que, en este marco, tienden a quitar las barreras a la contribución efectiva de las mujeres en el trabajo remunerado.

Así lo muestra, entre otras cosas, un estudio de casos realizado en grandes empresas de diferentes sectores de actividad económica que - como principal mecanismo de ajuste a cambiantes condiciones externas e internas - emplean preferentemente formas internas de flexibilización. Se encontró que estos escenarios de flexibilidad contienen potencialidades favorables sobre las cuales se podría actuar en el sentido de disminuir la discriminación de las mujeres en el mundo del trabajo y posibilitar una redistribución de roles entre hombres y mujeres fuera del ámbito laboral. (Yáñez y Medel, 1999)

En los casos examinados destaca la gran importancia que tiene, desde el punto de vista de cambios en las relaciones de género, el acortamiento y la flexibilización de la jornada laboral, por lo cual las siguientes reflexiones se refieren a esta problemática.

Si se entiende bajo el concepto «jornada laboral normal» una organización del tiempo de trabajo que: a) en la perspectiva cronométrica - respecto a su duración- es de aplicación general y b) se caracteriza, en términos cronológicos, vale decir, respecto a su distribución, por su continuidad; hay que constatar que ya hoy en día un grupo importante de trabajadores y trabajadoras en Chile está empleado fuera de lo que se llama jornada laboral «normal». Pese a que, el actual código laboral en Chile no ofrece mayores posibilidades de flexibilizar la jornada, en la práctica, se ha instalada un amplio espectro de formas de flexibilidad del tiempo de trabajo que operan, por un

lado, sobre la base de las excepciones a la jornada ordinaria o normal y/o las llamadas jornadas ordinarias especiales estipuladas en la ley (López, 1998).[6] Por otro lado, hay evidencia empírica que en Chile la flexibilidad o «atipicidad» de la jornada laboral se relaciona, más que nada, con las multifacéticas flexibilizaciones o «atipicidades» en términos de contratación, vale decir, con formas «atípicas» de empleo, tales como contratos a plazo fijo, temporales, a honorarios, etc.

La flexibilización de la jornada de trabajo tiene dos dimensiones: Por una parte se trata de una desnormalización y desestandarización en términos cronométricos que afecta la duración de la jornada diaria, semanal y anual. Por otra parte, se discontinua la jornada cronológicamente, lo que afecta el horario de trabajo. Ejemplos clásicos para la variabilidad de la duración del tiempo de trabajo son el trabajo a tiempo parcial y las horas extras; la flexibilidad que afecta el horario se expresa en formas tradicionales tales como trabajo por turno, nocturno y de fin de semana. En el último tiempo se han perfilado, sin embargo, nuevas formas de organización del tiempo de trabajo que muchas veces combinan ambos aspectos, tales como el trabajo a demanda o de libre disponibilidad («on call»), jornadas flexibles con referencia mensual o anual, trabajo escalonado [7], jornadas con inicio y término de la jornada móviles y módulo intermedio fijo, etc.

Una de las razones para la erosión de la jornada ordinaria o «normal» es indudablemente la creciente necesidad de las empresas de optimizar el uso de los recursos materiales y humanos mediante la prolongación del funcionamiento de las máquinas o extensión del tiempo de servicio, desligándolos de las jornadas laborales individuales. Por otro lado, está una mayor dinámica de mercado, mayores fluctuaciones coyunturales, así como el aumento de la importancia de los servicios caracterizados por diferenciados flujos de clientela a lo largo del tiempo, que crean la

---

6 En Chile, bajo la presión del movimiento obrero y el impulso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se propuso, a comienzos de la década de 1920, un conjunto de leyes sociales que finalmente fueron aprobadas en 1924. Entre ellas se destacó la del contrato de trabajo para obreros que limitó la jornada laboral semanal a 48 horas, distribuidas en 5 o 6 días. La jornada diaria no debe exceder de 10 horas. Sin embargo, se puede establecer hasta 2 horas extraordinarias por día, de común acuerdo entre las partes. Anteriormente, en 1907, se había dictado una ley sobre descanso dominical que estableció el carácter obligatorio e irrenunciable del descanso dominical en las empresas industriales, mineras y comerciales, públicas o privadas. La jornada diaria se debe dividir en dos partes, separadas por al menos media hora de descanso. Hay un vacío legal en lo que respecta al tiempo máximo de descanso, pero existe jurisprudencia administrativa que establece un máximo de 2 horas. Desde 1994, vale decir, en los últimos 73 años, no ha habido en Chile ningún nuevo avance en cuanto a la limitación legal de la jornada de trabajo; sólo los funcionarios del sector público han logrado una jornada laboral limitada a 44 horas semanales. (Ruiz-Tagle et al. , 1998)

Existen jornadas ordinarias especiales. Por ejemplo, en el sector comercio, se permite la extensión de la jornada ordinaria, hasta por 2 horas diarias, en determinadas festividades y por un período limitado. Existen dictámenes de la Dirección del Trabajo que definen el período en que procede la extensión de la jornada. En lo que se refiere al descanso semanal, la ley establece como norma general un día a la semana (domingo), más los festivos. Sin embargo en el caso de los trabajadores del comercio la ley determina como descanso obligatorio un día en la semana, pero sólo un domingo al mes. El Decreto de Ley D.L. 934 de marzo de 1975 estableció la libertad de horario de funcionamiento de los establecimientos comerciales, derogó el sistema de jornada única común para todo el sector, el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales a partir de una hora vespertina determinada en la semana, y a partir de las 13 horas del día sábado. (Frías et al., «El sector comercio en Chile», PET, Santiago, 1993). La Ley 18.372 de diciembre de 1984 introdujo modificaciones al D.L. 2.000 en su artículo 34, que establecía que el máximo semanal permitido no podía distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días. (Ruiz-Tagle et al., 1998)

7 Las jornadas laborales escalonadas (ej.: una jornada empieza a las 8 hrs. y termina a las 16 hrs., una segunda empieza a las 11 hrs. y termina a las 19 hrs.; otra posibilidad es que los diferentes grupos de trabajadores laboran durante cuatro días de la semana, lo que significa que el fin de semana se integra a la jornada semanal) no corresponden al clásico sistema de trabajo por turno, sin embargo logran el mismo objetivo de desligar el tiempo de funcionamiento de la empresa de las jornadas de trabajo individuales. El efecto es el aumento del trabajo en un horario vespertino y de fin de semana.

necesidad de disponer sobre una mayor libertad de movimiento en la utilización de personal, la cual puede lograrse, en forma interna, tan sólo mediante la flexibilización de la jornada laboral.

No obstante, ha influido en la alteración de la jornada laboral normal también el interés de varios grupos de ocupados en jornadas diferentes a la tradicional. La erosión de preferencias uniformes respecto a la organización de la jornada se muestra, entre otras cosas, en las opiniones referidas al trabajo por turno, nocturno y de fin de semana en trabajadores de ambos sexos; existiendo un grupo notable de personas que ven ciertas ventajas en estas formas, especialmente si aumenta la posibilidad de aprovechar períodos continuos o «bloques» de tiempo libre. Esto se refiere también a jornadas flexibles con referencia mensual o anual y a jornadas con inicio y término de la jornada móviles con módulo intermedio fijo, así como al trabajo a tiempo parcial, campo en el cual existe pese a las discriminaciones inherentes a este esquema una creciente «oferta» de fuerza de trabajo no tan sólo de mujeres con hijos pequeños sino también en segmentos del mercado laboral que comprende trabajadores de ambos sexos, preferentemente de mayor calificación y jerarquía.

El estudio de casos realizado por investigadoras del CEM (Yáñez y Medel, 1999) comprobó estas afirmaciones. Los requerimientos de flexibilidad de las empresas analizadas cuyo principal mecanismo de ajuste es la flexibilidad interna, generan un número determinado de empleos «atípicos». Se profundizó, en el caso de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), en el análisis de las condiciones de digitadoras suministradas en forma permanente por una empresa externa. La «atipicidad» en términos de contratación (suministro de personal contratado a honorarios o por temporada por la empresa suministradora) se relaciona, en este caso, con la «atipicidad» de la jornada laboral. A la fecha de las entrevistas, las digitadoras suministradas trabajaban mensualmente entre ocho a trece noches corridas, de 20.30 p.m. a 8.30 a.m. Esto significaba una jornada diaria de doce horas en horario nocturno, con una hora de descanso oficial incluido. La jornada semanal superaba, de este modo, las 48 horas e incluía el domingo. El bloque de tiempo libre comprendía entre dos a tres semanas por mes.

Las digitadoras suministradas son mujeres de diferentes edades, estados civiles y cargas familiares que por variadas razones no quieren y/o pueden trabajar a tiempo completo, por lo cual han buscado y/o están conformes con su actual empleo, no obstante los elementos perniciosos inherentes a éste, relacionados, en primer lugar, con la extensión de la jornada nocturna y la longitud del ciclo laboral. La específica organización de su jornada laboral les permite poder trabajar sólo unas noches al mes y acomodar el trabajo remunerado a otras actividades e intereses, particularmente con las tareas del hogar y la crianza de los hijos; y esto en condiciones salariales en que las remuneraciones percibidas se equiparan con las rentas que el personal contratado directamente por la empresa en niveles ocupacionales similares percibe por un mes completo de trabajo.

Estas observaciones refuerzan la idea que se debe regular los empleos «atípicos» a fin de lograr una adecuada protección de los(as) trabajadores (as). Esto no sólo evitaría precariedad, sino permitiría crear alternativas interesantes frente al empleo tradicional que podrían constituir una opción interesante para personas que prefieren trabajar en esta forma; jugando un rol importante particularmente para la integración de mujeres al mundo laboral.

Ello muestra en el terreno de la flexibilidad de la jornada laboral, la imposibilidad de imputar intereses diametralmente opuestos entre empresarios y trabajadores. Ciertamente, las preferencias de flexibilidad de jornada que sostienen ambas partes no son congruentes. Tanto entre las respectivas «bandas» como también dentro de ellas existen diferentes nociones sobre qué

aspecto tendría que tener una organización del tiempo de trabajo moderna. Los hallazgos empíricos y estudios realizados sobre la materia (ver anexo bibliográfico) muestran que en la práctica del *managment* empresarial predominan claramente las modalidades clásicas de flexibilidad de la jornada laboral, tales como horas extras, trabajo por turno, nocturno y de fin de semana, así como en parte también el trabajo a tiempo parcial. Más avanzadas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, a cambio, son escasamente desarrolladas, particularmente aquellas que contienen amplias posibilidades en términos de adaptar la jornada a las necesidades de los trabajadores de ambos sexos. Si esto ocurre, se trata en la mayoría de los casos de una flexibilidad horaria «informal» en el marco de arreglos individuales entre trabajador(a) y empleador.

El espíritu conservador en materia de flexibilización de la jornada laboral por parte de los empresarios es mayor de lo esperado (y de lo esperable según los discursos sobre flexibilidad) y radica fundamentalmente en preocupaciones tales como incrementar costos, perder control en el manejo de los recursos humanos e incentivar demandas dirigidas a obtener una mayor opcionalidad en el uso del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores, las que indudablemente están latentes hace mucho tiempo. Aunque no se descartan las ventajas que ofrecen tales arreglos para aumentar la motivación del personal y con eso calidad y productividad, el deseo de los trabajadores de compatibilizar la jornada laboral con otras necesidades vitales conlleva inevitablemente la necesidad de recuperar autonomía individual en el uso del tiempo, lo que es percibido como tendencia opuesta a la lógica de la flexibilidad empresarial que pretende ampliar el espacio de disposición sobre la fuerza de trabajo.

El comportamiento reservado de los empleadores frente a la disposición flexible del tiempo de trabajo es compartido, sin embargo, con muchas organizaciones sindicales. La jornada laboral normal, vale decir, un régimen horario típico y de general aplicación, la estricta regulación del sobretiempo, del trabajo nocturno, por turno y del trabajo en los días feriados, etc., constituye, desde el punto vista sindical, la mejor protección frente a arbitrariedades empresariales, garantía de ingresos y previsión social; por lo cual se la considera como «norma básica para la regulación de las relaciones de intercambio entre capital y trabajo» (Bauer y Schilling, 1993, p. 212). La apertura del régimen del tiempo de trabajo tradicional a favor de la flexibilidad empresarial y también de la opcionalidad individual ha sido por mucho tiempo descartado rotundamente por el movimiento sindical, indentificándola con el abandono de los mecanismos de protección colectiva de los trabajadores.

Tan solo en el último tiempo se perfila un cambio de opinión respecto a este tema. Ejemplo emblemático son las posiciones respecto al trabajo a tiempo parcial, que inicialmente ha sido rechazado porque se veía en esta forma de flexibilidad una socavación de la lucha por el acortamiento general de la jornada laboral. Actualmente, la reivindicación del derecho a trabajo a tiempo parcial entendido como libre opción del trabajador, como también otras demandas dirigidas a obtener una mayor soberanía individual en la disposición sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, se encuentran, en forma incipiente, en la agenda de la negociación colectiva de organizaciones sindicales en muchos países.

Esto refleja indudablemente una mayor aceptación de la diferenciación en las preferencias de diferentes grupos de trabajadores respecto a la organización del tiempo de trabajo que surge de cambios socioculturales y valóricos, y particularmente de cambios en las relaciones de género dentro y fuera del ámbito laboral que cuestionan crecientemente el modelo de la relación laboral «normal».

1.2. La flexibilidad laboral externa: empleo atípico y precario

La breve incursión en el tema de la flexibilidad laboral empresarial interna destacó que existirían puntos de convergencia entre los intereses empresariales y los de los trabajadores que podrían servir de base para una futura regulación de la flexibilidad. Esto parece ser diferente en lo relativo a la flexibilidad laboral externa. A primera vista, esta modalidad de flexibilidad laboral empresarial aparece incluso como campo en el cual los intereses de los actores laborales están diametralmente opuestos, ya que los objetivos que persigue la flexibilidad externa empresarial son, en términos generales, el uso de fuerza de trabajo más barata y el aumento de la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones de mercado vía disminución o eliminación de la protección laboral y previsión social.

Mientras la flexibilidad interna afecta los contenidos del contrato de trabajo, la flexibilidad externa altera la relación laboral normal (o tradicional) como tal; vale decir, se cuestionan la permanencia de la relación laboral (ej.: contratación a plazo fijo, contratos temporales) y hasta su existencia en el caso del reemplazo de ésta por otro vínculo contractual (ej.: contratos a honorarios). El surgimiento, cada vez más extendido, de empleos atípicos, tales como contratos a plazo fijo, trabajo en régimen de subcontratación, nuevas formas de trabajo a domicilio o de independientes «ficticios», se relaciona en muchos casos con la precaricación del empleo, la segmentación del mercado laboral, así como con la regeneración de la segregación de género en el mundo del trabajo.

El problema central de flexibilidad laboral externa es la erosión de la relación laboral normal o tradicional y su reemplazo por el empleo atípico, mientras, los niveles de protección legal siguen siendo ligados a la «normalidad» del empleo tradicional. Los empleos atípicos se caracterizan por el hecho de que se excluyen algunos elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral como son el contrato de duración indefinida con jornada completa, un solo empleador y un solo lugar de trabajo, disposiciones en que se basaban las regulaciones sobre jornada, fueros, protección de maternidad, cotizaciones previsionales, indemnizaciones y protección legal de ciertos derechos, como son la posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente (Guerra, 1994). De este modo, el empleo atípico da lugar, en la práctica, a la extensión de formas precarias de empleo, es decir, de empleos de baja calidad que se caracterizan por inestabilidad, desprotección del trabajador por parte de la legislación laboral y seguridad social, así como por una escasa o nula posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente.[8]

Dada esta problemática, las propuestas dirigidas a una aún mayor desregulación del mercado laboral resultan, en gran parte, cuestionables y se discuten controvertidamente. Quienes se oponen a una desregulación abarcativa del mercado laboral, destacan el enorme significado de la protección del trabajador, tanto para la capacidad funcional del mercado de trabajo, como para el desarrollo equitativo de la sociedad en su conjunto. Debido a esto, insisten en implementar una

8 Se entiende por empleo precario a aquél que cumple con todas o algunas de las siguientes características: 1) La ausencia de un contrato de trabajo indefinido sustituyéndolo por contrataciones (escrito o verbal) a plazo fijo, por obra y servicio, de temporada o eventuales. Esto es la perspectiva de la «inestabilidad», es decir, el empleo puede interrumpirse en cualquier momento; 2) El empleo tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social (previsión, salud) y no representa un respaldo de la legislación laboral (despido, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.). Eso es la perspectiva de la «inseguridad»; 3) El empleo es insuficiente en términos de remuneraciones, por ejemplo, en el caso de trabajo a tiempo parcial. Eso es la perspectiva de la «insuficiencia». (Guerra, 1994)

modernización cuidadosamente analizada de las instituciones y normas que afectan al mercado laboral y sus diferentes segmentos. Entre otras cosas, se sugiere un manejo limitado de la flexibilidad del mercado de trabajo junto al fortalecimiento de la autonomía colectiva y la creación de nuevas formas de protección laboral y social. (Walwei, 1996; Arrate, 1997; Dirección del Trabajo, 1997).

Para una re-regulación de la flexibilidad externa en el sentido anteriormente expuesto sería importante indagar si algunas de las relaciones laborales atípicas (ej.: contrataciones a plazo fijo, a honorarios, trabajo en régimen de subcontratación, trabajo a domicilio, trabajo independiente, etc.) contienen aspectos que atenderían preferencias de diferentes grupos de ocupados que no surgen de presiones vinculadas al mercado, sino constituyen motivos originarios de estos trabajadores vinculados a sus proyectos de vida, etapas en el ciclo vital y reproductivo, entre otros. Esto significaría que el marco legal impulse o al menos no bloquee el desarrollo de acuerdos laborales que se basan en el deseo y la libre voluntad de las partes. Esto se refiere también a empleos atípicos que pueden responder a motivos «cuasi-originarios» de grupos de personas marginados actualmente del mercado laboral y que facilitan su acceso al trabajo remunerado. En ambos casos se plantea la necesidad de no excluir las formas atípicas de empleo, sino integrarlas lo más posible al sistema de empleo, logrando la máxima equiparación posible entre los empleos atípicos y los «normales», a fin de minimizar las evidentes desventajas estructurales del empleo atípico en términos de protección, posibilidades de desarrollo profesional e integración social. (Walwei, 1996; Matthies, Mückenberger, Offe, Peter y Raasch, 1994)

Dentro de estas preocupaciones está indudablemente la protección adecuada de los empleos limítrofes entre dependencia e independencia. La zona límite o «zona gris» entre trabajo dependiente e independiente adquiere tanto a nivel nacional como internacional cada vez mayor relevancia, puesto que aquí se extiende la abrupta frontera entre la protección que proporciona la normativa laboral al trabajador asalariado y la considerable desprotección legal del trabajador independiente. Ya hoy en día una cantidad importante de ocupaciones y particularmente de ocupaciones femeninas se ubican en esta zona límite, situándose fuera del alcance de la aplicación del derecho laboral que presupone la naturaleza laboral de una prestación de trabajo.

2. RELACIONES LABORALES Y RELACIONES DE GÉNERO: ¿FLEXIBILIDAD VERSUS OPCIONALIDAD?

El diseño del mundo laboral es de fundamental trascendencia para la calidad de vida de una sociedad y las relaciones sociales. Cómo compatibilizan trabajo remunerado y otras necesidades vitales, qué tipo de relaciones de género y entre las generaciones se establecen, etc., de esto depende, en gran medida, la calidad de la regulación de las relaciones laborales. La modernización o re-regulación del mundo laboral, problemática que ha sido retomada con fuerza en los debates sobre la flexibilidad, tendrá que orientarse, por lo tanto, no tan sólo en los imperativos que plantean las reestructuraciones productivas, sino también en las exigencias del cambio sociocultural; y conceptos que apuntan a una re-regulación de las relaciones laborales tendrían que tener, en todo caso, un enfoque interdisciplinario.

De gran relevancia para una re-regulación de las relaciones laborales es la incorporación de una política de género que tiene probabilidades de perforar los tradicionales esquemas de roles genéricos dentro y fuera del hogar y disminuir, de este modo, las discriminaciones existentes, a mediano plazo no tan sólo para mujeres sino también para hombres. Pese a avances en la implementación de una política de igualdad de oportunidades, la discriminación de las mujeres dentro

y fuera del mundo laboral evidentemente no ha sido superada, por lo cual la búsqueda de nuevos mecanismos está lejos de terminar. Los diversos estudios realizados sobre el tema del empleo muestran que las mujeres que en los últimos años han aumentado notablemente su presencia en el mundo laboral, siguen siendo fuertemente discriminadas. La segregación sexual del trabajo que implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, no ha sido alterada sustancialmente y constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución. (Todaro, Mauro, Yáñez, 1997)

Uno de los temas por abordar en este contexto es que la relación laboral tradicional «normal», en la cual se orienta la actual normativa legal de protección de los trabajadores, presupone para su funcionar la uniformidad de las situaciones de vida y laborales de las personas. De este modo, la relación laboral normal sanciona situaciones vitales, proyectos laborales y formas de trabajo fuera de esta normalidad, los que están siendo marginados de la protección.

Hoy en día, este tipo de relaciones laborales está cuestionado no tan sólo por los cambios paradigmáticos en la producción, sino crecientemente también por procesos socioculturales de individualización y cambios en las relaciones de género vinculados a una creciente inserción de las mujeres al trabajo remunerado, tendencias que se encaminan a reemplazar la uniformidad de las condiciones de los trabajadores por una creciente diferenciación de las mismas. Si bien es cierto, que la relación laboral normal ha tenido desde siempre ciertos rasgos ficticios, en el sentido que empíricamente nunca ha tenido validez en términos generales o universales, existiendo siempre formas de empleo que «escapaban» del estándar de una relación laboral «típica» y porque en primera línea un gran contingente de mujeres que trabajan remuneradamente nunca participaron en esta supuesta normalidad, la expansión del empleo atípico durante los últimos años ha aumentado esta brecha entre ficción y realidad; disminuyendo o eliminando, a la vez, la protección laboral y social de grupos importantes de trabajadores.

La explicación para la persistencia de las diferencias genéricas en el mundo laboral, sin embargo, no puede restringirse al sistema de empleo; las razones para la discriminación laboral sexual están radicadas en ambos sistemas: el de la producción de bienes y servicios y el de la reproducción de la fuerza de trabajo. Las estructuras del modelo social actual determinan una relación laboral «normal» basada en la normalidad de un trabajador normal de sexo masculino, con biografía masculina normal (centrada en el trabajo remunerado) y trayectoria laboral normal masculina; para el cual se determina una jornada laboral normal y condiciones de trabajo normales. Este paradigma funciona sobre la base de la «normalidad» de una familia normal caracterizada por la actividad profesional del hombre (de por vida y a tiempo completo) y la inactividad y/o parcial actividad laboral de la mujer, que es contemplada como fuerza de trabajo «secundaria» y que está a cargo de la mayor parte del trabajo reproductivo.

De este modo, las mujeres, al entrar al sistema laboral, están confrontadas con una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con la vida personal y comunitaria; mientras los hombres, a la vez, están sumergidos a un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide vivir una vida integrada no solamente laboral. La actual regulación laboral orientada al empleo tradicional masculino se evidencia de este modo como demasiado rígida para compatibilizar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo (o de cuidado) en condiciones aceptables tanto para mujeres como para hombres.

Desde esta perspectiva, el paradigma contemporáneo de las relaciones laborales no es extendible a ambos sexos. El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres por un lado,

y la inactividad económica de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, por otro lado, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro lado. Para lograr que las mujeres se incorporen plenamente al trabajo remunerado y asegurar una participación paritaria de los sexos en el trabajo reproductivo (tareas de cuidado), mujeres y hombres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles tanto en el ámbito laboral como el doméstico.

La articulación de una flexibilidad laboral que responda a este desafío supondría desarrollar, por un lado, todas aquellas formas de la flexibilidad laboral empresarial que contengan convergencias con los intereses de la parte trabajadora, extendiendo la protección social a formas atípicas de empleo. Por otro lado, como se ha destacado anteriormente, una re-regulación de las relaciones laborales tendría que tomar en cuenta cambios socioculturales y valóricos que, lejos de eliminar la dimensión colectiva de los intereses de los trabajadores, realcen las diferenciaciones y necesidades individuales. El proceso de individualización y los cambios en las relaciones de género conllevan connotaciones distintas a las tradicionales respecto del trabajo remunerado y reproductivo y del valor que se asigna al tiempo libre. La tradicional división sexual del trabajo está siendo cuestionada crecientemente por parte de las generaciones más jóvenes; y surge con fuerza la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con los otros intereses vitales de las personas de ambos sexos.

Ello requeriría un avance en la conceptualización de la flexibilidad laboral de tal modo que se distingue entre los términos «flexibilidad» y «opcionalidad». Bajo flexibilización se entenderían entonces medidas que se orientan en las necesidades de aumentar la eficiencia económica de las empresas; mientras la opcionalización comprendería medidas flexibilizadoras que toman en cuenta las necesidades e intereses de las personas radicados fuera del ámbito laboral y que pretenden compatibilizarlos con las estructuras del trabajo remunerado. (Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch, 1994)

Profundizar, de este modo, en el concepto de flexibilidad laboral abre indudablemente campos de nuevos conflictos: no todas las medidas de flexibilidad laboral que benefician la eficiencia económica se evidenciarían como beneficiosos en términos de opcionalidad (ej. formas de trabajo a demanda o «on call» que no permiten la previsibilidad del horario del trabajo); a la vez que determinadas medidas dirigidas a aumentar la opcionalidad por parte de los trabajadores pueden colisionar con necesidades empresariales. Por otro lado, lo cierto es que hasta el momento no está claro, cuáles de las necesidades de la empresa son compatibles con los intereses de los ocupados y cuáles no lo son, qué grado de opcionalidad para los trabajadores más bien beneficia la eficiencia económica en vez de perjudicarla, etc. La búsqueda de consensos y relaciones laborales cooperativas a fin de identificar soluciones viables en un complejo panorama de requerimientos de flexibilidad y opcionalidadad adquieren, por lo tanto, gran importancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AYLWIN, M. (1998): «Extensión de la jornada laboral en Chile», Informe final, Corporación Tiempo 2000, Santiago, Chile, diciembre 1998.

ABRAMO, L. (1998): «Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación», borrador para la discusión, Santiago, julio de 1998.

AGOSIN, M. (1997): «Un modelo de proyección de largo plazo de la economía chilena», Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, Programa de Desarrollo Sustentable, Documentos de Trabajo, Santiago, Julio 1997.

ARRATE, J. (1997): «Globalización, integración regional y política laboral», en: Sobre mujeres y globalización, Yáñez, S. y Todaro, R. (editoras), Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago.

CORVERA, D. (1995): « Nuevas formas de organización de la jornada de trabajo. Trabajo parcial. Jornadas flexibles», Documento de Trabajo, Santiago, Chile, junio de 1995.

DIAZ, X. y YAÑEZ, S. (1998): «La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino», Documento del Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, enero de 1998.

Dirección del Trabajo, Temas Laborales N° 5, Santiago, enero 1997.

DRESSLER, R. y NEGT, O. (1999): Jenseits falscher Sachzwänge. Streiten für eine zukunftsfähige Politik, VSA-Verlag, Hamburg, 1999.

ECHEVERRIA, M. (1996): «Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual», Temas Laborales N°2, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago, enero de 1996.

ECHEVERRIA, M. (1997): «Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo», Temas Laborales N°7, septiembre 1997, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago de Chile.

ECHEVERRIA, M., SOLIS, V. y URIBE-ECHEVARRIA, V. (1998): «El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas», Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Cuaderno de Investigación N° 7, Santiago, Chile, 1998.

ESPINO, A. (1999): «Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el MERCOSUR», versión preliminar, Montevideo, Uruguay, enero 1999.

GAMONAL, S. (1996): «Flexibilidad laboral», borrador, Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago.

GORZ, A. (1998): «Enteignung und Wiederaneignung der Arbeit, Gewerkschaftliche Monatshefte N°6, Alemania, julio de 1998.

GUERRA, P.A. (1994): «El empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate», Documento del Trabajo N° 105, PET, Santiago, diciembre de 1994.

HENRIQUEZ, H. y RIQUELME, V. (1994): «El empleo de la mujer: Un tema para la dirección del trabajo», Boletín Dirección del Trabajo, año VI, N° 69, Santiago, octubre de 1994, pp.53-56.

LEIVA, F.I. y AGACINO, R. (1994): «Mercado de trabajo flexible, pobreza y desintegración social en Chile, 1990-1994», Universidad ARCIS, Santiago, 1994.

LEIVA, S. y ORELLANA, C. (1997): «El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género», Documento de Trabajo, Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Sociología/ OIT, Santiago, Chile, enero de 1997.

LOPEZ, D. (1997): «Flexibilidad y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y normativa laborales vigentes», Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, diciembre de 1997.

MONTERO, C. (1996): «Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudios de casos», en: Flexibilidad laboral y mercado del trabajo en Chile, Colección de Estudios CIEPLAN N°43, septiembre de 1996, pp. 143-182.

MATTHIES, H., MÜCKENBERGER, U., OFFE, C., PETER, E. y RAASCH, S. (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt - Eine Studie der Hans Böckler-Stiftung, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg, 1994.

NICK, H. (1983): Wissenschaftlich-technische Revolution, Akademie-Verlag, Berlin.

RIQUELME, V. (1999): «El tiempo de trabajo», Temas Laborales N° 11, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago, Chile, enero 1999.

RUIZ-TAGLE, J., AGUILAR, O. y FRIAS, P. (1998): «Estudio sobre jornada laboral en el comercio», Informe final, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago, Chile, enero de 1998.

ROMAGUERA, P. (1996): «Flexibilidad laboral y mercado del trabajo en Chile», en: Flexibilidad laboral y mercado del trabajo en Chile, Colecciones de Estudios CIEPLAN N°43, septiembre de 1996, pp. 5-14.

STOLZ-WILLIG, B. y VEIL, M. (1999): Es rettet uns kein höh´res Wesen... Feministische Perspectiven der Arbeitsgesellschaft, VSA-Verlag; Hamburg, 1999.

TODARO, R. y ABRAMO, L. (1998): «Género y trabajo en las decisiones empresariales», Documento de Trabajo, CEM, Santiago, Chile, marzo de 1998.

TODARO, R., MAURO, A. y YAÑEZ, S. (1997): «La calidad del empleo en Chile: un análisis de género», Consultoría para la OIT/Santiago, sin publicar, noviembre de 1997.

WALWEI, U. (1996): «Flexibilización y regulación del mercado de trabajo y opciones», PROSUR 1996, Fundación Friedrich Ebert.

YAÑEZ, S. y LOPEZ, D. (1996): «Globalización, reestructuración competitiva y empleo», PET, 6° Informe Anual 1995-96, Santiago, enero 1997.

YAÑEZ, S. (1996): «Las tendencias del empleo en el contexto de la mayor apertura: Consecuencias para el trabajo femenino», en: Importancia de los acuerdos comerciales en el trabajo de las mujeres, Ministerio del Trabajo/SERNAM, Santiago, junio de 1996.

YAÑEZ, S. y TODARO, R. (Editoras) (1997): Sobre mujeres y globalización, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile, marzo de 1997.

YAÑEZ, S. y MEDEL, J. (1999): «La flexibilidad de la empresa y efectos sobre hombres y mujeres: un estudio de casos», Documento del Trabajo, preliminar, CEM, Santiago de Chile, 1999.

Coautores:

Laís Abramo
Jaime Ensignia
Alma Espino
Malva Espinosa
Hugo Yanes
Sonia Yáñez

FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT

Darío Urzúa 1763
Providencia, Santiago - Chile
Casilla 14580, Santiago - Chile
Tel.: (56-2) 341 4040
Fax: (56-2) 223 2474
Email: feschile@fes.cl

CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

Purísima 353
Santiago, Chile
Tel.: (56-2) 777 1194
Fax: (56-2) 735 1230
Email: cem@mailnet.rdc.cl