

Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización*

Añez Hernández, Carmen**
Bonomie, María***

Resumen

En el presente trabajo se realiza una reflexión teórica sobre cómo la globalización ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales y en el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Para tal fin, se desarrollaron los siguientes aspectos: la flexibilización de las relaciones laborales en el contexto de la globalización, las estrategias flexibilizadoras y los efectos en el capital y el trabajo, el futuro de la fuerza laboral y el debilitamiento de los sindicatos. El análisis de dichos aspectos se basó en una revisión teórica que permitió construir una posición sobre la flexibilización laboral implementada por la globalización. Los resultados alcanzados reflejan que los cambios efectuados en las relaciones laborales se corresponden con los lineamientos del mercado mundial, afectando los derechos fundamentales de la fuerza laboral, provocando la individualización de las relaciones de trabajo, un trabajador desregulado, sin sindicatos, sin contratación colectiva, entre otros. Se concluye que la flexibilización origina la ruptura de las relaciones laborales ocasionando en los trabajadores la precarización y exclusión del mercado de trabajo. Por otra parte, la concepción y el papel de los sindicatos son desvirtuados y se orientan hacia los intereses del capital, debilitando su autonomía y su razón de ser, quedando atrapados por la globalización.

Palabras clave: Globalización, Relaciones Laborales, Flexibilización, Precarización, Debilitamiento Sindical.

Recibido: 18-05-06. Aceptado: 05-02-07

* Este trabajo constituye un avance del Programa Modernización Empresarial. Desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Financiado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad del Zulia.

** Socióloga. Mgs en Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de Estudios de la Empresa. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.
E-mail: carmenanez@hotmail.

*** Economista. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Mg. en Gerencia de Empresas.
E-mail: mebonomie@yahoo.com

Labor Relations and Labor Unions in the Adverse Context of Globalization

Abstract

The purpose of this article is to theoretically reflect on how globalization has influenced the rupture in labor relations and the weakening of union organizations. In order to do this the following aspects were developed: flexibility in labor relations, the effects of capital and labor, the future of labor and the weakening of labor unions. The analysis of these aspects is based on a theoretical review that allows for the construction of a position as to the labor flexibilization correspond to world market criteria, affecting the fundamental rights of the labor force, promoting the individualization of labor relations, a de-regulated laborer, without a union, and without a collective contract among other benefits. The conclusion is that flexibility originates a rupture in labor relations, and results in a precarious labor situation and the exclusion of a labor market. On the other hand, the concept of the role of labor unions is devaluated, and the interests of capital are increased, debilitating labor autonomy and its role within the globalization process.

Key words: Globalization, labor relations, flexibilization, precariousness, labor union weakening.

1. Introducción

La flexibilización laboral es el resultado de las estrategias de la modernización capitalista, la cual circunscrita a la concepción neoliberal y globalizadora, plantea que las relaciones laborales pueden ser modificadas de acuerdo al movimiento y exigencias del mercado, condición que va eliminando progresivamente la estabilidad y seguridad social del trabajador. Esto expresa la intensión del capital de eliminar o minimizar los costos laborales, pero ampliando el grado de explotación de la fuerza de trabajo, situación convertida en una tendencia mundial ante la necesidad del dueño de la producción de maximizar su tasa de beneficio. En consonancia con este planteamiento, Rath (1997:3) enfatiza, que *“la imagen de un capitalismo emancipado de la explotación del trabajo ajeno, fundado en aliviar la jornada de trabajo y mejorar la calidad de vida, no corresponde a este mundo ca-*

pitalista”, y mucho menos globalizado; debido a que su esencia es la expansión y profundización del capital por encima del poder político, de la legislación laboral y de las organizaciones sindicales.

La globalización económica y la internacionalización del mercado permiten al capital posicionarse en cualquier parte del mundo, buscando la competitividad de sus empresas, para tal fin, presiona para que las legislaciones laborales favorezcan sus intereses, conformando un conjunto de estrategias que inciden en la eliminación o restricción del sistema de beneficios laborales conquistados por los sindicatos en sus largas luchas, instaurando de acuerdo, a Ermida (1999:3), *“las relaciones individuales, para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador (...)”*. El gran beneficiario es el capital, al limitar la intervención del Estado y los sindicatos en la negociación colectiva, y en la defensa de otros derechos favorables al trabajador,

los cuales son considerados como obstaculizadores del crecimiento del mercado local, regional e internacional.

Bajo esta concepción, se ha impuesto un nuevo escenario para la fuerza de trabajo regido por la competitividad, la flexibilización, la desregulación, entre otros componentes ideológicos del neoliberalismo, que delinean de acuerdo a las exigencias del mercado un tipo de empleo y un modelo regulador de las relaciones laborales, ocasionando la precarización, segmentación y exclusión del trabajador del mercado laboral.

En atención a la problemática expuesta, el trabajo tiene como propósito realizar una reflexión sobre cómo la globalización ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales y en el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Para tal fin, la metodología consistió en una revisión teórica sobre los elementos que conforman el objeto de estudio que sirvió de base para construir una posición sobre la flexibilización laboral implementada por la globalización. En la perspectiva que aquí adoptamos cabe preguntarse *¿Cuál es el futuro de la fuerza trabajadora ante la desprotección y precarización de sus condiciones laborales?, ¿Cuál es la situación de los sindicatos en el contexto de la flexibilización?*

2. Globalización y flexibilización de las relaciones laborales

La globalización orientada por el neoliberalismo, es una nueva visión del capital en la búsqueda de una mayor expansión y posicionamiento de la inversión extranjera en el mercado mundial. En tor-

no a este planteamiento Chinas (2002) señala, que el neoliberalismo se transforma en un instrumento ideológico al servicio del capital transnacional con el cual se orienta el proceso de globalización para su beneficio.

La aplicación de esta corriente revierte el orden lógico de las sociedades, imponiendo estrategias como: la privatización, el achicamiento del Estado, la desregulación, la flexibilización, entre otros. Dichas estrategias se concretizan en las recetas de los organismos multilaterales, las cuales condicionan la inserción de los países subdesarrollados en el mercado global, situación que origina una marcada dependencia del mercado regional con el capital internacional, así mismo ocasiona el desmantelamiento del Estado-Nación, que implica la renuncia del Estado a su rol fundamental en la conducción de la política económica, social entre otros aspectos de la sociedad. Por otra parte, nos encontramos con el estancamiento de la economía, la precarización laboral, los bajos salarios, el desempleo, y por consiguiente, una mayor pobreza.

Conforme a lo señalado, se puede afirmar que las políticas neoliberales al responder a los intereses del capital lesionan la calidad de vida de muchas sociedades, propiciando la inequidad, dejando sin posibilidades a los países de América Latina de estructurar estrategias para la recuperación económica y social basado en sus condiciones endógenas.

Uno de los graves problemas ocasionados por la globalización, es la precarización del empleo producto de la flexibilización laboral, *"entendida como condición sine qua non sobre la cual debe en-*

contrar asiento el pretendido crecimiento económico y de empleo actual, así como la indeclinable y permanente adaptación a futuros cambios" (Fernández et al., 1998:15). Su finalidad está dirigida a crear empleos a costa de eliminar el contrato de trabajo indefinido, los beneficios socioeconómicos, entre otros, para dar paso a la alternativa de la contratación temporal.

La flexibilización como estrategia empresarial permite abandonar las normas proteccionistas del derecho del trabajo, con el propósito de reducir los costos laborales; deteriorando las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y la calidad de vida de la fuerza de trabajo. Sin embargo, a pesar de minimizar los costos laborales se maximiza la explotación del trabajador al exigírsele una mayor productividad en un menor tiempo. Al respecto, Antunes (2003:9) señala, que la clase trabajadora "está desprovista de derechos en conformidad con el carácter destructivo del capital, llevando al mundo al borde de la catástrofe y a la precarización de la fuerza humana que trabaja, intensificando los niveles de explotación", acelerando aun más la expansión del proletariado.

La economía capitalista inserta en la globalización y orientada por el neoliberalismo impone la flexibilización, ocasionando el debilitamiento de las relaciones laborales y la intensificación del poder del capital sobre el trabajo. En este marco, los lineamientos referidos a lo laboral están orientados a establecer relaciones individuales entre el trabajador y el patrono, sin intermediación del Estado, de la negociación colectiva y de la acción sindical, provocando progresivamente la

destrucción de un sistema laboral protector y colectivo, implementándose un nuevo sistema orientado a establecer "múltiples relaciones privadas basadas no en el Derecho de Trabajo, sino en el Derecho Civil o Comercial, por tanto, no habría relaciones laborales, sino relaciones civiles o comerciales, permitiendo a la clase empresarial mover a su antojo la política laboral y social hacia donde más le conveniga" (Ermida, 1999:15).

Desde esta perspectiva, la realidad laboral está condicionada por normas diseñadas en el mercado, sustituyendo las regulaciones laborales tradicionalmente aplicadas por nuevas estrategias, tales como: la flexibilización, la desregulación o desreglamentación, que permiten introducir nuevas reglas capaces de regular el trabajo sobre la base de la eficiencia empresarial, la competitividad y la rentabilidad del capital. Por lo tanto, las relaciones laborales se someten al libre juego de la economía y a las necesidades de acumulación, asignándole al mercado, "la virtud de garantizar el bienestar social, desarrollo y justicia social, categorías que se van mancomunando con la flexibilidad" (Sotelo, 1999:95), convirtiéndose el mercado en el sujeto clave del desarrollo económico y precarizador de la fuerza de trabajo.

Con la flexibilización se trata de homogeneizar la explotación del trabajador y la organización del trabajo, constituyéndose en factores determinantes para aumentar la productividad de la fuerza laboral y la valoración del capital; esto permite reducir el número de trabajadores, transformar la relación salarial, el empleo y los beneficios socioeconómicos, pero sin alterar el patrón de acumulación.

Concretamente la flexibilidad laboral se inserta en la empresa bajo dos modalidades, a saber: la flexibilización interna y externa. La primera, se aplica al interior de la empresa, con el objetivo de disminuir el tamaño de la organización integrando las funciones y tareas significativas, desechando aquéllas que no sean importantes para su desarrollo y expansión. Esta integración recae sobre la fuerza de trabajo ampliando sus responsabilidades, convirtiéndola en polivalente y multifuncional, lo cual implica el incremento del tiempo de trabajo con un salario igual o inferior.

La flexibilización externa, ésta referida a la contratación de personal de acuerdo a las variaciones de la producción y exigencias del mercado, para tal fin, se elimina la relación permanente con el empleador, apareciendo las figuras de la contratación eventual, por tiempo determinado, subcontratación, entre otros.

Estos dos tipos de flexibilización generan cambios en el tratamiento de la fuerza laboral, tales como, aumento en la movilidad laboral, despidos y recontractación del trabajador, intensidad en el trabajo, remuneración por debajo de la productividad y eliminación de beneficios socioeconómicos.

Por otra parte, el capital para implementar con mayor facilidad la flexibilización laboral, utiliza como estrategia neutralizar o controlar la organización sindical, haciéndola funcional a sus requerimientos, lo que implica que los dirigentes sindicales abandonen la lucha de clases. Al respecto, Paredes (2001:2) afirma, que el empresario "*implementa una estrategia ideológica encaminada a eliminar o controlar el movimiento sindical, al*

que identifican como la principal traba para el logro de los objetivos del capital."

La ideologización por parte del capital, tiene como fin acondicionar a los sindicatos a los requerimientos de la inversión nacional e internacional, trastocando las políticas defensivas de los trabajadores, con lo cual consigue internalizar en estas organizaciones, que los altos costos laborales no incentivan dichas inversiones. En el mismo orden de ideas, Montes et al. (2001:4) señalan, que la "*globalización en cuanto arma ideológica facilita la imposición de las políticas que el capital necesita, lo que justifica las políticas restrictivas, las agresiones al Estado del bienestar, la flexibilización del mercado de trabajo, la desregulación todo ello, tan caro y coherente con los intereses del capital.*"

La flexibilización laboral, por lo tanto obliga a los sindicatos a transgredir los principios generales del Derecho Laboral; entre los cuales vale destacar el principio *protector del trabajador*, explícito en un conjunto de normas que establecen y orientan la tutela de la fuerza trabajadora. Bajo este principio, el modelo tradicional tiende a equilibrar las relaciones entre el patrono y el trabajador, así como velar por el mejoramiento de las condiciones de vida de la fuerza laboral.

Otro principio que se trastoca, es la *irrenunciabilidad de los derechos* consagrados a favor de los trabajadores. Conforme a este principio, el trabajador no puede renunciar voluntariamente o por coacción a los beneficios tipificados en la Ley del Trabajo o contratación colectiva.

La violación de estos principios se evidencia más claramente, cuando se suprime la *continuidad de la relación de trabajo*, privilegio que define la existencia de

contratos indefinidos por encima de contratos eventuales o a tiempo definido.

Los principios tradicionalmente utilizados para la protección de los trabajadores quedan desplazados por los criterios económicos, sobre los cuales se enrumba la política laboral, poniendo de manifiesto los efectos de la mundialización y globalización de la economía, que bajo sus insoslayables exigencias introduce nuevas fórmulas conducentes a facilitar la contratación temporal, bajo la idea de aplicarla en casos excepcionales o coyunturales. Sin embargo, este tipo de contrato se ha mantenido en el tiempo, convirtiéndose en un contrato normal y reconocido legalmente, violentando las garantías individuales y colectivas de los trabajadores.

Tan brusca variación permite flexibilizar las reglas generales que definían la preferencia y obligatoriedad de los contratos por tiempo indefinido. Se trata por lo tanto, *"de una reforma que elimina elementos de rigidez de las relaciones de trabajo, reforma que no es sino el fin de un largo proceso que culmina con la normalización del trabajo atípico, con la consolidación de lo que hasta ahora se había presentado como provisional y efímero"* (Fernández et al., 1998:336), con el cual encuentran respuestas satisfactorias las necesidades empresariales.

Ante este espectro del mundo laboral, el *Diálogo Social* que garantiza la negociación laboral y social, así como otras formas de cooperación entre los gobiernos, empresarios y trabajadores, se desvanece. Las instituciones sociolaborales que permitían hacer realidad las políticas basadas en el bienestar social desaparecen, adoptándose a escala

mundial sistemas económicos y de relaciones laborales que favorecen la modernización de las estructuras productivas y la generación de empleos eventuales, socavando las estructuras de los mercados laborales.

El neoliberalismo al proponer eliminar o modificar dichos principios, favorece al capital, transforma el contenido y garantía de las leyes protectoras de los trabajadores, orientando la adaptación de éstas a los requerimientos del modelo económico, perjudicando los derechos de la fuerza laboral. Dentro de esta perspectiva, las empresas nacionales y fundamentalmente extranjeras encuentran apoyo en los gobiernos latinoamericanos, que en su afán por insertarse en la economía global, se ven obligados a implementar los cambios laborales impuestos por las estrategias empresariales, con las cuales busca posicionarse en nuestros mercados, aprovecharse de los recursos, incrementar la productividad, la competitividad, la calidad de sus productos o servicios, a través de una fuerza de trabajo barata y flexibilizada.

En este orden de ideas, Aspiroz et al. (2004:10), afirman que *"las políticas de ajuste macroeconómicas y la reconversión productiva que se realizan en los países latinoamericanos, se han manifestado en cambios significativos de la legislación laboral y la organización del trabajo, por medio de la reducción de costos de mano de obra, protegiendo las contrataciones temporales, la extensión de las causales de término del contrato, la reducción de las indemnizaciones por despido y la limitación del derecho a huelga"*. Este planteamiento confirma como en América Latina a partir de los Acuerdos

de Libre Comercio, la presencia de leyes laborales rígidas y proteccionistas, destimula la inversión nacional y extranjera, la producción y, la competitividad. Por lo tanto, entrar en el mercado global exige flexibilizar para proteger al capital, sin medir que se está instalado en nuestras regiones, la inestabilidad y precariedad del empleo. Muchos trabajadores se encuentran atrapados en un círculo vicioso de inseguridad económica, producto del deterioro de las condiciones de trabajo y del aumento del desempleo y subempleo. Este panorama entra en contradicción con los pronósticos alentadores de los defensores del neoliberalismo, cuando plantean que la flexibilización crea empleo y mejora las condiciones de vida.

En los ajustes realizados a las relaciones laborales, generalmente se sustituye el modelo protector y de bienestar social, por un modelo donde prevalece la *inestabilidad y desprotección de la clase laboral*, conformando un nuevo tipo de trabajador asalariado, que para subsistir en el mercado tiene “*que inscribirse en la trama de las relaciones sociales y legitimar socialmente el nuevo pensamiento moderno*” (Ramiro, 2000:9). De modo, que la globalización del mercado y de la economía traen consigo la globalización de sus estrategias, principios y valores, con la finalidad de legitimar socialmente las nuevas reglas del capital. Por lo tanto, su lógica hacia la expansión está colonizando no sólo el mercado, sino también, las relaciones sociales y la conciencia de la clase trabajadora.

El trabajador ante la realidad de un nuevo modelo regulatorio que deteriora su calidad de vida, y ante la indefensión de sus derechos, asume los nuevos postula-

dos, dejando a un lado su conciencia de clase, cuestión que no le permite reclamar sus derechos; aceptando con resignación la explotación y precarización para poder sobrevivir en el mercado laboral.

El conformismo por parte de la clase trabajadora ha permitido al capital regular de acuerdo a su conveniencia las relaciones laborales, imponiendo estrategias que reducen o eliminan los costos de dichas relaciones, provocando graves efectos sobre el trabajador y sus derechos, estrategias que se han asumido mundialmente gracias a la globalización. De ahí la implantación de nuevas formas de relaciones con los trabajadores, tales como: la maquila, el trabajo a domicilio, la figura de la contratación eventual o parcial, la contratación individual, entre otras, lo cual esta ocasionando bajas considerables de los salarios, el aumento del desempleo, la degradación de la protección de la legislación, la pérdida del poder de los sindicatos, así como el aumento de la exclusión social, el trabajo precario y la pobreza en su mayor escala. Estos resultados contradicen la postura del neoliberalismo, cuando señala que las estrategias modernizadoras entre ellas la flexibilización laboral, “*generaría mayor desarrollo a los países, mayor inversión, mayor empleo y mejores condiciones de vida al conjunto de la sociedad*” (Paredes, 2001:3).

3. Estrategias flexibilizadoras: efectos en el capital y el trabajador

De manera sucinta se puede definir la intensión del capital al implementar la

flexibilización laboral, palabra mágica que implica pérdida de la estabilidad del empleo, reducción del salario real, aumento del tiempo de trabajo, entre otros. Conforme a esta idea, se trata de desregular lo relativo al mercado de trabajo, como es la venta de la fuerza de trabajo. El mercado de trabajo al liberarse provoca el aumento de la oferta de mano de obra, originando que los salarios bajen, situación que beneficia al capital permitiéndole colocar nuevas inversiones en el mercado y no en retribuciones salariales acordes a la capacidad del trabajador. Este beneficio no es producto del azar, sino que está relacionado con la posibilidad del empleador de flexibilizar el contrato de trabajo, institucionalizándose el contrato eventual y la terciarización del empleo, estrategias que conducen a dinamizar el recurso humano en función de maximizar la rentabilidad del capital y por supuesto, a reducir los costos laborales.

Esta tendencia no es más que la contratación de trabajadores para realizar determinadas obras, a través de contratos a tiempo parciales, cuyo salario es bajo si se compara con la productividad exigida. La utilización de nuevas formas de contratar la fuerza de trabajo resulta fácil, debido a los cambios y modernización que se realizan en el área tecnológica. Un ejemplo claro es el teletrabajo, que facilita *“formas de trabajo similares al trabajo a domicilio tradicional, que casi inevitablemente conducen a la flexibilización del tiempo de trabajo, del salario y, a veces, hasta de la figura del trabajador”* (Vaquero, 2000:25).

Ahora bien, las nuevas formas de contratación, de organizar el trabajo y las nuevas tecnologías, invocan la necesi-

dad de flexibilizar el salario. La individualización del contrato permite la disposición del capital a determinar el salario, basado en un salario mínimo que actúa como “suelos de contratación”. Bajo este tope, el trabajador contratado es concentrado en una fórmula para determinar su pago por el servicio prestado, independientemente de su experiencia, conocimiento y complejidad del trabajo. Las formas de contratación que aparecen bajo la figura por cuenta propia o trabajo a destajo, entre otros, no están reconocidos como trabajo subordinado. Por lo tanto, las normas elaboradas para la protección de este tipo de trabajo no son aplicadas a la fuerza laboral contratada eventualmente, viéndose afectados en cuanto a la asignación del salario y otros beneficios.

La flexibilización del salario suele estar acompañada de la desregulación de la parte no salarial del costo de la fuerza de trabajo, a saber: Las contribuciones de seguridad social, los gastos de capacitación y todos aquellos elementos relacionados con la seguridad social. Esto implica reducción de costos para el capital y precarización para la clase trabajadora.

Paralelamente a estas estrategias de flexibilización entre otras, se expresa la voluntad por parte del capital de neutralizar el conflicto laboral o hacerlo funcional a los requerimientos de la empresa. El beneficio de la flexibilización de las relaciones laborales para el capital, Lucena (2003:6) lo resume en los siguientes términos; *“reduce tipos de empleo y costos, permite contrataciones sin expectativas de largo plazo, permite acceder a talentos calificados por un breve período, permite acceder a contratistas que facilitan la oferta de servicios y bienes, sin incurrir en*

costosas inversiones fijas en trabajo, en consecuencia las relaciones colectivas se resienten”.

Sin embargo, la flexibilización pudiera dar lugar a consecuencias contraproducentes para el capital, tales como: *disminución de la productividad y competitividad de las empresas*. La fuerza laboral requiere de una capacitación para ejecutar eficientemente las actividades y las funciones requeridas por el contrato, beneficio que no gozan los trabajadores temporales. Se impide así la adaptación a las nuevas técnicas que exige el mercado y por ende, el desarrollo de las capacidades de la fuerza laboral. Dicha capacitación queda sujeta al interés personal y posibilidades del trabajador para poder mantenerse en el mercado laboral.

Esto trae como consecuencia que la empresa llegue a tener un techo para su desarrollo y competitividad; ya que viven condicionadas por el conocimiento y experiencia que la clase trabajadora contratada posee o por las asesorías de consultores, sin poder transformar la experiencia en metodología propia, lo cual no es garantía para aumentar la productividad. Por otra parte, al deslastrarse el capital de la obligación de la formación de los trabajadores, ha originado *el incremento de siniestros laborales*, debido al inadecuado desempeño de las actividades y de las técnicas apropiadas para prestar el servicio, asunto que repercute en los costos de la empresa.

La alta rotación de la mano de obra se convierte en otra consecuencia negativa; debido a que no se incentiva la integración e identificación del trabajador con la organización, generando apatía en el desarrollo de mecanismos de participa-

ción y colaboración con la empresa, lo que incide negativamente en la productividad. La rotación, también tiene sus incidencias en *el puesto de trabajo*, impidiendo el enriquecimiento del mismo, el contexto de las tareas y la identificación del trabajador con aquello que realiza y de lo que se hace responsable. Para que los cambios organizacionales sean exitosos, se requiere la participación del personal, estando obligada la empresa a suministrar transparentemente la información e involucrar al trabajador en los cambios, perspectivas, objetivos, entre otros aspectos relacionados con la organización.

La repercusión de la flexibilización laboral es negativa para el trabajador; debido a que origina la pérdida de la estabilidad en el trabajo, de beneficios y derechos. Por otra parte, los salarios devengados son precarios y no son compensados con ningún tipo de beneficio adicional, se institucionaliza la relación unidireccional (patrono-trabajador) sin la mediación de la contratación colectiva, prevaleciendo la política de fijación del salario sobre la base de los intereses del capital. Esto genera la proletarianización de la fuerza laboral, que implica el aumento de la pobreza derivado de la disminución de incentivos económicos, sociales y hasta morales para mejorar sus condiciones de vida, como señala Chiriboga (1995:148), se produce “(...) *gran desaliento en amplios sectores poblaciones que no ven compensados sus esfuerzos, pues los sacrificios exigidos no tienen retribución*”.

La flexibilidad a su vez incide en el mercado laboral, precarizando su desenvolvimiento; situación que obliga al desempleado o al trabajador activo ha aceptar las condiciones que ofrece el merca-

do, acentuándose la minusvalía de la fuerza laboral ante el poder del capital.

Esta realidad hace pensar que el trabajo formal se está convirtiendo en un trabajo informalizado, ya que el goce de un trabajo estable con una remuneración y beneficios sociales reglamentados por la ley o el contrato colectivo, se está convirtiendo en una excepción; ya que dicha tendencia encuentra su apoyo en las legislaciones laborales, producto de las modificaciones introducidas con base a los requerimientos del mercado global. Por lo tanto, en sus articulados aparece la desregulación y/o flexibilidad, abriendo así espacio para que el capital en cualquier ámbito territorial maneje de acuerdo a sus intereses la selección, contratación y despido de los trabajadores.

En estos términos se instaura la flexibilidad como estrategia laboral, obligando al trabajador a renunciar a su estabilidad laboral por un contrato eventual sin garantías ni beneficios, a aceptar la polivalencia de acuerdo al ritmo de la producción, y lo más grave, a individualizarse del resto de sus compañeros para competir por la asignación del salario, concesión de bonos por productividad, entre otros. Esta estrategia, maximiza la autoexplotación y erradica dentro de la organización del trabajo y del proceso de producción la solidaridad colectiva; aislando, atomizando y desmovilizando la fuerza laboral, conformando *"un ejército de reserva de mano de obra domada por la precarización"* (Bourdieu, 2000:141), y amenazada constantemente con la exclusión del mercado de trabajo.

La flexibilización laboral se convierte en un punto de honor para el capital, ya que le permite recomponer la tasa de be-

neficio a costa de una mayor explotación y precarización de la fuerza de trabajo, convirtiéndose en una tendencia justificada ante la crisis económica mundial. Esta tendencia, en palabras de Rath (1997:2), *"es imparable, que no se detiene en la estabilidad laboral, ni en los salarios mínimos, ni en los convenios macro"*.

4. ¿Cuál es el futuro de la fuerza laboral?

Con base a lo señalado, la respuesta no es alentadora, el mercado de trabajo en el marco de la globalización vive la mayor subproletarización y explotación jamás vista; debido a las estrategias de modernización del capital, las cuales exigen para una mayor valoración de su ganancia la incorporación del trabajo parcial, temporal, tercerizado y subcontratado. Esto conlleva a que la mayoría de la población económicamente activa, no participe formal y regularmente en el mercado de trabajo, propiciándose y expandiéndose a escala mundial el desempleo y violencia estructural, engendrando el miedo, la sumisión y obediencia del trabajador.

Por otra parte, el valor del trabajo se deteriora a pesar de una mayor productividad de la fuerza laboral, esfuerzo no recompensado debido a la eliminación de la protección laboral y beneficios que paleaban los bajos salarios, generando la precarización del trabajador. En este orden de ideas, Blanco (1996:5) afirma, que *"la voluntad de los sujetos laborales se restringe considerablemente al imponerse coactivamente los mínimos y los máximos, acompañado de la vigilancia y el control de las relaciones laborales"*. Evi-

dentamente esto obedece a la intromisión del capital en el mercado de trabajo, adjudicándose la responsabilidad de regular la oferta y demanda de trabajo y, el establecimiento de las condiciones de prestación de servicios por encima de las normativas laborales y de los sindicatos.

Por consiguiente, el mundo laboral ante los efectos negativos de la flexibilización, está sintiendo el deterioro económico y social de gran parte de los trabajadores que lo conforman, así como el desmantelamiento de las organizaciones colectivas, neutralizándose así, la lucha contra los efectos originados por la flexibilización laboral y el rescate de los valores universales del bienestar social, tales como, el derecho al trabajo, la seguridad social, los ascensos en la organización, los aumentos salariales, las contrataciones colectivas, la estabilidad laboral, entre otros.

En este contexto, las estrategias empresariales que regulan las relaciones laborales le extraen a la fuerza de trabajo la estabilidad en el empleo, pasando los contratos eventuales a concretar una relación unidireccional con respecto a la negociación entre el patrono y el trabajador, lo cual modifica las modalidades de utilización del factor trabajo. Sin duda, se amplía la fractura entre lo colectivo y lo individual. Resulta claro, de acuerdo a Fernández y Martínez (1998: 611), que *“la negociación individual va a depender, en buena medida, de otros factores ajenos del dato legal y del funcionamiento de la negociación colectiva”*; ya que el contrato individual y unidireccional propiciado por la estructura del mercado, hace cada vez menos necesario el papel de la negocia-

ción colectiva como instrumento de protección del trabajador.

Con tales premisas cabe considerar, que las estrategias flexibilizadoras, inducen a que las leyes reguladoras del trabajo disminuyan el papel de los convenios colectivos y del Estado ante la regulación y protección de la fuerza de trabajo, quedando en evidencia la superioridad jerárquica del capital.

Producto de la precariedad en que se encuentra el mercado laboral y por ende, el trabajador, es necesario explorar *¿cuál es la situación de los sindicatos en el contexto de la flexibilización?*

5. Flexibilización laboral y debilitamiento de los sindicatos

Partir del supuesto que la regulación de las relaciones laborales está estrechamente vinculada al modelo económico, es también plantear que dicho modelo restringe, controla y debilita la organización sindical, y por supuesto, la conflictividad en el mundo del trabajo. Eso implica una determinada concepción sobre el papel que deben cumplir los sindicatos ante las exigencias del mercado de regular la fuerza laboral.

Los actores económicos han impulsado una nueva visión sobre la acción de los sindicatos en la defensa de los trabajadores. Para tal fin, el capital adecua el sindicato a los requerimientos de la empresa, transformando la organización y autonomía, por lo tanto, el sindicato se hace partícipe de la cultura, políticas y estrategias de los dueños de producción. Esta realidad trastoca las posturas ideológicas de los di-

rigentes sindicales a favor de los intereses colectivos, consolidándose una organización sindical funcional que responde a las necesidades de modernizar el aparato productivo y flexibilizar las relaciones laborales en base a las exigencias del mercado, violentando los derechos de los trabajadores. La identificación del sindicato con la filosofía de la empresa lo convierte en un sujeto confiable frente al capital, debido a que su nuevo papel es controlar ideológicamente o por medio de la coerción a la fuerza laboral para que accedan a los requerimientos del patrono, logrando entre otras cosas, la reducción del costo laboral y una baja conflictividad en la empresa, rompiendo así, con el sindicalismo tradicional.

Esta nueva connotación del sindicalismo, permite señalar que la directiva de la empresa interviene en la organización sindical adaptándola a su imagen y semejanza, considerándola como propiedad de la empresa, en otras palabras, desvirtúa sus funciones y atribuciones como sujeto principal en la toma de decisiones referidas a la negociación colectiva, a la representación de los trabajadores y a ejercer acciones en defensa del interés colectivo. En consecuencia, lo que se pretende es adaptar la fuerza laboral a las estrategias diseñadas por el capital para una mejor rentabilidad, lo cual hace necesario restringir las acciones sindicales que tienen como propósito, revelarse a la explotación y precarización que genera el modelo socio-económico impuesto por la globalización.

El nuevo papel de los sindicatos deforma su razón de ser, convirtiéndose en un instrumento del capital, renunciando a la construcción de un modelo propio y au-

tónomo. En consecuencia, responde a la concepción ideológica del empresario, generándose una relación de cooptación, es decir, los dirigentes sindicales sepultan los intereses de los trabajadores para adherirse a un modelo económico ajeno que desmejora y precariza los derechos laborales.

La falta de consolidación y desarrollo del sindicalismo con una orientación de clase, sin una posición ideológica colectiva y sin un compromiso de transformación que le otorgue sentido a su acción, facilita la implementación de la flexibilización laboral por parte de los grupos económicos, quienes persiguen la ruptura de las relaciones laborales con el fin de reducir costos, crear un nuevo tipo de trabajador contratado eventualmente con condiciones muy específicas, imponer una nueva cultura laboral, así como disminuir la afiliación de trabajadores a los sindicatos.

El empresario para neutralizar la afiliación de los trabajadores a los sindicatos utiliza la figura del contrato eventual, con el cual se elimina la estabilidad laboral, perdiendo el trabajador el derecho a la sindicalización.

Aunado a esto, encontramos que la alta desocupación, la precarización del empleo, la incorporación de tecnología, las nuevas formas de organización del trabajo, entre otros, tiene gran influencia en la desindicalización.

La desindicalización, también se produce en los trabajadores permanentes o estables en sus puestos de trabajo, al sentirse poco representados por los sindicatos, debido a que las acciones de sus dirigentes no están orientadas a evitar los despidos masivos, la movilidad o rotación de puestos de trabajo, el des-

mejoramiento de los beneficios contractuales, u otras decisiones ligadas a la flexibilización laboral impuestas por el empresario, deslegitimándose los sindicatos ante la fuerza laboral, situación que acentúa aun más la ausencia del protagonismo social. Ante este escenario, se ha generado "*la apatía de los trabajadores estables y los precarios, parciales, se reduce fuertemente el poder de los sindicatos, históricamente vinculados a los primeros, y han sido incapaces hasta el presente, de integrar a los segmentos no estables de la fuerza laboral*" (Antunes, 2003:152).

Es importante resaltar, que la flexibilización laboral ha limitado el derecho a la libre asociación, propiciando entre los trabajadores una postura antisindical, lo que hace permeable los cambios en las relaciones laborales y en la organización del trabajo. El resultado es un impacto negativo sobre la clase trabajadora y sus condiciones socioeconómicas, tales como, la desvalorización de los salarios, el aumento del desempleo, la subutilización de la mano de obra, el deterioro o eliminación de los programas sociales que favorecen al trabajador y sus familiares, así como, la fragmentación de la fuerza laboral y la reducción del poder sindical.

El movimiento sindical pareciera que se mantiene al margen de esta situación, su indiferencia o incapacidad de resistirse con una acción colectiva a los atropellos propiciados por la política económica, ha obligado a gran número de trabajadores a prestar sus servicios en condiciones precarias para sobrevivir en el mercado de trabajo. La inercia de los sindicatos permite al capital percibirlos, "*como el mal menor y lo visualiza como el*

medio para introducir, en forma paulatina, los cambios productivos necesarios, manteniendo un nivel de conflictividad reducido" (Battistini, 2000:24). En consecuencia, la lógica del capital se impone debilitando la acción del sindicato en la defensa de los trabajadores, todo indica que se pretende mediatizar o destruir las estructuras colectivas que se propongan obstaculizar la lógica del mercado, individualizando las relaciones laborales como parte de la reestructuración del proceso de trabajo, quedando la fuerza de trabajo desprotegida de la organización sindical y al libre juego de los empresarios.

Pareciera entonces, que el sindicalismo actual ante la corriente neoliberal, a la onda de la globalización y a la mundialización que lo sepulta, presenta serias limitaciones teóricas, ideológicas y políticas, que no le permiten como en sus primeros años de lucha mantener su resistencia y combate al nuevo patrón de desarrollo capitalista. Sobre la base de este señalamiento, Antunes (2003:151), compara a los sindicatos con "*un individuo que aunque parezca que camina hacia delante, en realidad descende de espaldas una escalera, sin vislumbrar el último escalón y menos aún el tamaño de la caída*". La realidad es compleja, sin respuestas claras, mientras tanto, la clase trabajadora es cada día más heterogénea, fragmentada, compleja y precaria.

6. Conclusiones

El neoliberalismo surge para dar respuesta a la crisis económica mundial en la cual el capital estaba inmerso, este detecta en el mercado de trabajo la rigidez de las normas laborales que impiden la re-

cuperación económica y la competitividad, factores fundamentales para salir de la crisis. Como una forma de superarla se plantea retomar la valoración del capital, para lo cual induce a los Estados a reformar el sistema de relaciones laborales, siendo la estrategia fundamental la legalización de la flexibilización, con la finalidad de establecer contrataciones de fuerza de trabajo sin excesivos costos para las empresas. Por otra parte, implica modificar los aspectos relacionados al proceso de trabajo, nivel de remuneración, condiciones de seguridad, entre otros.

Con la flexibilización, se coloca sobre los trabajadores la responsabilidad a la salida de la crisis que afecta a la economía, mientras el capital se responsabiliza por el control de las relaciones laborales. Dicho control permite minimizar los costos laborales, e instaurar el empleo inestable y precario, lo que se traduce en la pérdida de los derechos de los trabajadores, quedando desamparados ante la eliminación de la contratación colectiva, de la estabilidad laboral, de la seguridad social, entre otros. Situación que obliga a los afectados a integrarse involuntariamente a las directrices de la economía para sobrevivir en el mercado de trabajo, permaneciendo así vulnerables ante la nueva línea de desarrollo económico, la cual genera el desempleo estructural, el empleo informal, la precarización económica y social de la gran mayoría de la población.

La nueva tipología del trabajador que está emergiendo por los efectos perversos de la globalización, se internacionaliza como el mercado y las mercancías, legitimándose a escala mundial la estrategia flexibilizadora de la organización y dirección de los trabajadores.

El capital en el plano laboral, no sólo regula al trabajador, sino también, interviene en las organizaciones sindicales, plegándolas a la tendencia del modelo económico, con lo cual se consigue la sumisión de los dirigentes a los objetivos y procesos que orientan la reestructuración del mercado contenido en las propuestas neoliberales. La preocupación del capital es que los sindicatos mantengan la actuación conflictiva y combativa del pasado en defensa de los derechos colectivos, por lo que es fundamental controlar y disminuir la organicidad y funcionalidad de dichas organizaciones, secuestrando la autonomía e imposibilitándolo a visualizar los efectos negativos de las nuevas prácticas de las relaciones laborales.

En este sentido, el cuadro no es alentador, ya que el debilitamiento de los sindicatos es eminente y se concretiza cuando en las empresas se imponen los contratos temporales o la subcontratación, que buscan la eliminación de los convenios colectivos, el trabajo estable y fundamentalmente el control de los sindicatos en los mercados internos de trabajo, lo cual es necesario para la expansión económica y la acumulación.

El capital, por lo tanto, toma ventaja sobre el trabajo al neutralizar la acción y el poder político de los sindicatos, generando organizaciones menos autónomas, menos eficaces, e ilegítimas ante la fuerza de trabajo. Es más, la flexibilización salvaje y absoluta está aniquilando progresivamente las conquistas sociales que con tanto esfuerzo lograron los trabajadores junto a las organizaciones sindicales.

La deslegitimación de las organizaciones sindicales por parte del capital,

implica la instauración de los valores, cultura e intereses de los empresarios al conglomerado de trabajadores, asumiendo estas las posturas y estrategias de una economía globalizada, desdibujándose la diferencia entre los intereses patronales y de los trabajadores. La fuerza laboral ante la indiferencia de sus organizaciones y la nueva forma de contrato, lucha individualmente por sobrevivir en el mercado de trabajo, sin exigir protección social, mejores condiciones de trabajo, ni salarios equivalentes a su productividad. En este contexto se impone con más fuerza el poder empresarial, lo cual permite ofrecer unas condiciones de empleo precario.

La lógica del capital comienza a convertirse en la lógica de la clase trabajadora, agravando las relaciones laborales, lo que acrecienta el silencio e indiferencia de los sindicatos ante la precarización institucionalizada en el mercado de trabajo.

La distorsión del papel de los sindicatos en su función negociadora es evidente, neutralizando con su acción su protagonismo en un momento significativo e histórico para la clase trabajadora. Esta falta de protagonismo es aprovechada por la creciente economía, imponiendo condiciones precarias a la gran masa de fuerza de trabajo que busca soluciones de empleo al margen de los sindicatos. La distorsión sindical acentúa su crisis, al ser incapaces de formular una visión clara sobre los efectos nocivos de la flexibilización, ni estrategias y políticas, que permitan salir de la marginalización en la cual la globalización tiene inmersos a la clase trabajadora.

En síntesis, la flexibilización neoliberal, inspirada en una desregulación del mercado de trabajo, mediante la eliminación de normas mínimas de protección al trabajador ha jugado un rol decisivo en el quiebre de las estructuras sociales y del "pacto capital - trabajo", quitándole a los sindicatos la plataforma que les posibilitaba intervenir en la negociación laboral. Esto ha propiciado la ruptura de las relaciones laborales tradicionales, conformándose una relación directa e individual entre patrono y trabajador, perdiendo los sindicatos su influencia en la política laboral de la empresa quedando prisioneros por la globalización económica.

La salida antes los desmanes que la globalización ha impuesto con la flexibilización de las relaciones laborales, es que las organizaciones sindicales salgan de su letargo retomando su papel histórico en la lucha por mejores reivindicaciones para los trabajadores. Por lo tanto, debe participar y enfrentar la lógica empresarial que obvia la búsqueda del equilibrio de la producción, la distribución equitativa, la lucha contra la pobreza y la exclusión del mercado de trabajo de gran parte de la fuerza laboral. Así mismo, los sindicatos para librar la batalla en contra de la precariedad y vulnerabilidad de las relaciones laborales, necesitan definir estrategias para identificar y darle significado político a los aspectos conflictivos que comprometen la dignidad del trabajador, la unión de los trabajadores, así como la autonomía secuestrada por el capital. Sólo bajo estos lineamientos entre otros, podrán retomar su funcionalidad como base de la cohesión social.

Referencias Bibliográficas

- Aspiroz José, Fossati Felipe, Mendoza Yanila (2004). **Situación Laboral de América Latina**. Mimeografiado. Colombia
- Antunes, Ricardo (2003). **¿Adiós al trabajo?** Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires. Ediciones Herramienta.
- Blanco Valo, Mario (1996). **Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: Los principios del derecho laboral. Su regulación y sus tendencias**. Costa Rica. Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial de Costa Rica.
- Battistini, Osvaldo (2000). **Estrategias Sindicales en el Marco de una Nueva Realidad en la Empresa Automotriz Argentina**. Buenos Aires. Mimeografiado.
- Battistini, Osvaldo (2002). **Toyotismo y Representación Sindical: Dos culturas dentro de la misma contradicción**. Buenos Aires. Mimeografiado.
- Bourdieu, Pierre (2000). **Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal**. Barcelona. Editorial ANAGRAMA.
- Chinas Salazar, Carmen (2002). El Neoliberalismo y el Deterioro de las Condiciones de Vida de la Clase Trabajadora en América Latina. En: <http://www.red-vertice.com> Consulta: 10-04-2005.
- Chiriboga Galo, Granado (2002). "Cambio de Relaciones Laborales en Ecuador". En: **Ruptura en las Relaciones Laborales: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, México, Paraguay**. WANNOFFEL, Manfred (Compilador) Caracas. Editorial Nueva Sociedad.
- Ermida Uriarte, Oscar (1999). "Globalización y Relaciones Laborales". Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales. Lima- Perú.
- Fernández Domínguez, Juan; Martínez Barroso, María y Rodríguez, Susana (1998). **El derecho del trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral**. Madrid. Consejo General del Poder Judicial.
- Lucena, Héctor (2003). "Un Marco Explicativo de la Flexibilización Laboral y de sus Aplicaciones en Venezuela". Ponencia presentada en la Confederación Mundial del Trabajo. Central Latinoamericana del Trabajo. San Antonio de los Altos.
- Montes, Pedro y Toledano, Diosdado (2001). Globalización = Capitalismo + Neoliberalismo. En: <http://www.relacentro.org.com> Consulta: 03-04-2005.
- Paredes, Edison (2001). "La Flexibilización Laboral. Una Visión de los Trabajadores". En: oit.org.pe/sind/general/documentos/negcol Consulta: 15-01-2005.
- Ramiro, Antonio (2000). "Globalización y Trabajo. Los Efectos Perversos en las Relaciones Laborales de la "Globalización Económica" Auspiciada por el Neoliberalismo". Editado por el Sindicato Docente de Córdoba. Madrid.
- Rath, Cristian (1997). "La Flexibilización Laboral en Centroamérica". Editado por el Sindicato Docente de Córdoba. España.
- Sotelo Valencia, Adrián (1999). **Globalización y precarización del trabajo en México**. México. Ediciones El Caballito.
- Vaquero, Carlos (2000). Neoliberalismo y Mercado de Trabajo. En <http://www.relacentro.org.com> Consulta: 18-03-2005.