



DEL FORDISMO A LA FLEXIBILIDAD LABORAL: SUPUESTOS, CRISIS, Y REALIDADES DE LA REGULACION SOCIAL

Economía Y Ciencias Sociales

Elías Jaua Milano

Fecha:4/01/97

El objeto central de este artículo es problematizar el tema de la regulación social desde el estudio de las formas en que se organizan y articulan las relaciones laborales, en dos momentos de la acumulación capitalista: el Estado de Bienestar y la economía de mercado. En la primera parte del artículo, exponemos los supuestos técnicos, económicos y políticos que sustentaron el modelo fordista de producción industrial, en cuyo contexto se desarrolló y se consolidó el Estado de Bienestar. Si bien, el modelo de relaciones laborales del Estado de Bienestar fue el resultado de las luchas obreras a lo largo de este siglo, no es menos cierto que el capitalismo encontró en éste la manera más idónea de detener la ofensiva de los trabajadores en las cuatro primeras décadas de este siglo. El Estado de Bienestar logró que los conflictos laborales fueran tolerables para la estabilidad política del sistema. Como contraparte, el capital tuvo que otorgar grandes beneficios en materia de seguridad social, aumentos salariales, condiciones de trabajo, etc.

La evidente crisis del modelo fordista a finales de la década del sesenta y el proceso de liberalización de la economía mundial, son desarrollados en la segunda parte del artículo, donde exponemos cómo el discurso neoliberal ha utilizado la crisis y los desarrollos tecnológicos para justificar el desmembramiento de la institucionalidad laboral alcanzada en el Estado de Bienestar. El neoliberalismo, a través de la implementación de políticas flexibilizadoras, aparentemente neutras, ha logrado crear una nueva institucionalidad donde se intenta legitimar el discurso de la libertad de los contratos, cuando en verdad, la gran mayoría de los trabajadores se encuentran obligados cada vez más a aceptar las condiciones laborales precarias que ha impuesto el violento reacomodo capitalista de las últimas décadas. A tal fin, exponemos los supuestos que sustentan el discurso neoliberal sobre la libertad de contratación laboral y la negociación colectiva, en dos de sus versiones más extremas: Robert Nozick, autodenominado libertario radical, asesor de los gobiernos republicanos de Reagan y Bush; y José Piñera, Ministro del Trabajo del régimen dictatorial de Pinochet. En ellos, exploramos los principios teóricos que sustentan el discurso flexibilizador de las relaciones laborales.

Finalmente, intentamos evidenciar como todo el discurso neoliberal se traduce en precariedad laboral para los trabajadores y sus familias profundizando las desigualdades ya existente en la sociedad capitalista. Pero a la vez, cómo la flexibilidad laboral deja abierta grandes brechas a la conflictividad social, poniendo en serias dudas la legitimidad de la democracia, en el contexto del nuevo "capitalismo salvaje".

I.1. El paradigma organizativo Taylor-Fordista

Desde mediados del siglo XIX, en Inglaterra; se inició un proceso tendiente a reducir el trabajo obrero a un simple ejercicio de vigilancia, mediante la intensificación de la mecanización de la producción. Este mismo proceso, se profundizó en Norteamérica en el último tercio de ese siglo. No obstante, hacia finales del siglo XIX, los obreros seguían teniendo el control del "saber hacer", lo cual les permitía cierta autonomía para "dirigir, regular y controlar ellos mismos su proceso de trabajo y fijar el tiempo asignado para su realización" (Neffa, 1990:104). En el marco de este proceso,

Frederick Taylor (1856-1918) inicia en 1881 una serie de estudios sobre la racionalización científica del trabajo destinada a eliminar la tendencia al ocio y a la vagancia que generaba la organización del trabajo para ese momento, basada fundamentalmente en la autonomía del obrero (Neffa, 1990). Dicho proceso de investigación comienza a arrojar resultados a finales del siglo XIX y se consolida en la primera década del siglo XX con la publicación de la obra denominada "La Dirección Científica de las Empresas", donde Taylor expone su organización científica del trabajo (OCT) conocida como "Taylorismo". (Neffa, 1990). La O.C.T consiste fundamentalmente en separar las funciones del trabajo en planificación de tareas y ejecución de las mismas, a la par que se desintegraba al máximo el proceso del trabajo. La primera medida lograba racionalizar científicamente la producción, al hacer que la planificación fuera externa a quien la ejecutaba; logrando así el mayor rendimiento, con la segunda se lograba la incorporación de la fuerza de trabajo descalificada.

A principios del siglo XX, el proceso de racionalización del saber hacer de la fuerza de trabajo que iniciara Taylor da un salto espectacular, producto de los aportes que introduce Henry Ford, principalmente los de la cadena de montaje y la cinta transportadora, que significaron la automatización del proceso productivo (Neffa, 1990). El Fordismo, en tanto que paradigma técnico era la respuesta a un proceso de maduración de la producción industrial, donde la mano de obra artesanal debía ser desplazada. En 1913, en la industria automotor norteamericana, las operaciones realizadas por un obrero, eran ahora distribuidas entre 29 hombres, lo cual reducía los tiempos de trabajo, incrementando la producción (Neffa, 1990). La formación del obrero fordista se realizaba en corto tiempo. Para 1926, la Ford formaba a los obreros en el siguiente tiempo: 43% se formaba en menos de un día; el 36% en una semana; el 6% de una semana a un mes; el 14% de un mes a un año y el 1% de un año a seis años (Coriat, 1991: 45). Sin duda, esto marcó el fin de la importancia del obrero de oficio o artesanal en la industria. Sintetizando, diremos que el modelo Taylor-Fordista de organización del trabajo tiene como aspectos fundamentales: la organización centralizada y jerárquica; profundización de la división del trabajo; escasa autonomía de los trabajadores; altos inventarios; procesos de trabajo segmentados y repetitivos; escasa calificación y adiestramiento limitado; control de los tiempos y de los movimientos de los trabajadores. (Alonso; 1991: 10).

A partir de esos elementos, el modelo Taylor-Fordista logra masificar la producción. Tomemos como ejemplo la experiencia en la industria automotriz, donde se produjo un incremento en la producción, pasando de 34.528 autos fabricados en 1910 a 168.220 autos en 1912 (Neffa, 1992: 289). Pero esta producción en masa requería de un consumo en masa, por lo tanto una pregunta lógica surgida en los años 20 fue: "¿quiénes serán los consumidores en masa?", a la cual Ford respondió: los asalariados" (Leborgne y Lipietz, 1992: 20). A pesar de la respuesta de Ford, el proceso de las transformaciones productivas no fue acompañado por una modificación semejante en las capacidades adquisitivas de los necesarios demandantes. Este elemento, aunado a la resistencia obrera contra el profundo proceso de racionalización a que estaban siendo sometidos repercutió desfavorablemente sobre el capital, que hubo de enfrentar una recomposición política de la clase obrera que desembocó en las oleadas huelguísticas de los años 20 y posteriormente a un proceso de crisis de la estructura económica que culminó en el Crack de 1929 (Negri, 1985). La respuesta del capital a estos problemas la va a proporcionar el keynesianismo, al redefinir las relaciones entre oferta y demanda y planteando un modelo de regulación que permitiera contrarrestar la autonomía política que habían alcanzado los asalariados (Negri, 1985). Es aquí donde entran en escenario el Estado de Bienestar y la institucionalización del sindicato, el contrato colectivo y la huelga.

I.2. Fordismo y Estado de Bienestar

El objetivo central del Fordismo era lograr que los aumentos en la productividad, resultado de la organización científica del trabajo, fueran acompañados: "...por un lado, del crecimiento de las

inversiones financiadas por las ganancias y, por otro, del crecimiento del poder adquisitivo de los asalariados" (Leborgne y Lipietz, 1992: 20). Esto es lo que se conoce como el "círculo virtuoso" de la regulación fordista, cuyos elementos son: productividad-consumo inversión-crecimiento (Iranzo, 1990), lo cual permitió una coherencia macroeconómica en el régimen de acumulación. Sin embargo, era necesario garantizar el crecimiento regular del poder adquisitivo de los asalariados, y es aquí donde el keynesianismo articula una respuesta basada en la administración estatal de políticas de estímulo a la demanda y de pleno empleo (Farfán, 1988).

Esta administración estatal se concretiza en el denominado Estado de Bienestar, que se constituyó en el corolario político ideal del modelo Fordista de acumulación. El Estado de Bienestar, perseguía restituir la capacidad de consumo afectada por la crisis estructural de 1929, para garantizar el funcionamiento del "circulo virtuoso" y, después la Segunda Guerra Mundial se consolidó como institución fundamental del régimen de acumulación capitalista (Farfán, 1988).

El Estado de Bienestar establece un conjunto de reglas a nivel social, que se pueden resumir en:

- i. Un salario monopólico caracterizado por una contractualización a largo plazo de la relación salarial y por un sincronismo marcado entre el salario nominal y el costo de la vida; estos dos elementos permiten la extensión y permanencia del consumo de los asalariados;
- ii. La instauración del salario indirecto a través de las prestaciones sociales e instituciones de bienestar (educación, Seguro Social, recreación; subsidio a los bienes, etc.) para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo y acrecentar la capacidad de consumo.
- iii. La estructuración de la asistencia social o políticas sociales destinadas a preservar las reservas de mano de obra (desocupados) (Negri 1985).

Esas orientaciones destinadas a incentivar la demanda, logran crear una norma social de consumo, basada en tres prototipos: el automóvil, la vivienda y los electrodomésticos, que logró su máxima expresión en la década del 60 (Gutiérrez, 1988).

Hasta ahora, hemos abordado el Estado de Bienestar sólo como mecanismo de reproducción del régimen de acumulación Fordista a través de una administración estatal de la demanda. Sin embargo, éste también buscaba eliminar la resistencia del trabajador a integrarse al proceso de racionalización del trabajo. Esta lucha por derrotar la resistencia obrera e implantar una hegemonía sobre la base del industrialismo, ya había sido iniciada por Ford en 1914 cuando aumenta los salarios de 2,5 dólares a 5 dólares por día con el fin de lograr una integración de los trabajadores con la empresa (Mujica, 1991). Ford también consideró que los profundos cambios en la relación producción-consumo requerían de un trabajador excepcional que fuera a la vez un consumidor disciplinado, lo cual era posible a través de una estructura rígida en el trabajo y una normativa social que abarcará la familia, la cultura, la vida sexual y recreativa de los trabajadores (Gramsci, 1973, 281-287)¹.

El Fordismo tiene como una de sus características fundamentales el haber destruido la resistencia del obrero profesional, convirtiéndolo en un obrero-masa descalificado, logrando así el control "de hecho" del proceso productivo. Sin embargo, la homogenización permitió el desarrollo de un obrero colectivo², que facilitó su constitución como clase, logrando un nivel de resistencia política demostrada a lo largo de los años 20 (Farfán, 1988). El Estado de Bienestar persigue entonces, recuperar el control sobre la clase obrera y neutralizar la autonomía política que ésta había alcanzado, logrando diluirla como clase y reconstituyéndola en las nociones de pueblo o ciudadanos. (Farfán, 1988).

El Estado de Bienestar no responde sólo a una lógica de acumulación, sino que responde también al desarrollo de los antagonismo de clases. En ese sentido, el planteamiento keynesiano no se limita al incentivo de la demanda, sino que considera que la clase obrera debe ser parte del sistema de administración de la misma, mediante la institucionalización del sindicato y la contratación colectiva (Farfán, 1988). Se trata de lograr la regulación de los trabajadores a partir de sus propias instancias colectivas.

I.3. El sindicato y la contratación colectiva como instrumentos de regulación

El proceso de organización científica del trabajo (OCT) instaurado por Taylor y profundizado por Ford, había debilitado los viejos sindicatos de oficio por la vía de los hechos, pero el desarrollo del obrero colectivo da las bases para la creación de una nueva organización, que aunque hereda el nombre de Sindicato, es cualitativamente diferente a su antecesor ya que logra desarrollar luchas generalizadas por la conquista de mejores condiciones laborales y sociales tales como la reducción de la jornada; seguridad e higiene industrial; seguros sociales; democratización de la sociedad; etc. (Collazo, 1994).

El Fordismo no puede funcionar con altos grados de conflictividad, debido a que el proceso continuo de la cadena exige una férrea disciplina, organización y acuerdo. Es por ello que es necesario organizar la producción y coordinar a todos los integrantes de la cadena. Esto sólo se puede lograr pactando con el movimiento obrero mediante una contratación colectiva que establezca la rigidez laboral y el reconocimiento de las formas de organización del trabajo a cambio de una vasta socialización del ingreso y la aceptación del sindicato por parte del capital, como interlocutor colectivo de los trabajadores. (Collazo, 1994).

I.3.1. La contratación colectiva

La contratación colectiva aparece como la necesidad de regular el conflicto capital-trabajo bajo la figura de la autotutela que lleva implícita esta forma de negociación, ya que el Estado otorga a empresarios y trabajadores la posibilidad de negociar las condiciones de trabajo: es un mecanismo directo, que aunque regulado por leyes generales del trabajo y de todo el desarrollo del Derecho del Trabajo alcanzado en el Estado de Bienestar, pretende legitimar la relación de explotación, en tanto que se supone que se está llegando a un acuerdo entre iguales. (Arconada, 1979).

En realidad, lo que el capital requiere es una normativa que le garantice la continuidad en la producción y esto se logra mediante la concertación de cuatro principales elementos:

- i. Estabilidad: Esta permite una contractualización a largo plazo, que posibilita una programación económica, donde los costos de mano de obra son previsibles a lo largo de 3 años.
- ii. Salario: A través del salario monopólico pactado, se impide la rotación de mano de obra entre las empresas, a la vez que se garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo.
- iii. Jornada: Se concerta una jornada de obligatorio cumplimiento que da la idea de una racional explotación, mientras que se aprueban mecanismos de horas extras que en la práctica se convierten en una extensión regular de la jornada de trabajo.
- iv. Condiciones idóneas de trabajo y Seguridad e Higiene Industrial: Ellas son las garantías de un proceso continuo de producción, que se ve a menudo paralizado por los accidentes en el

trabajo o por los altos índices de reposo, producto de enfermedades ocupacionales. (Arconada, 1979).

En el plano de la paz laboral, el contrato colectivo al limitar el tiempo de negociación (cada dos o tres años, durante tres meses o menos) le permite al empresario: evitar conflictos inesperados; prepararse para una posible huelga en ese período; negociar colectivamente la paz laboral en un solo período de tiempo, ya que si lo hiciera individualmente, sería una discusión permanente que afectaría el funcionamiento de la empresa, además de crear demasiada diversidad en las relaciones laborales (Arconada, 1979).

Por otro lado, la contratación colectiva disminuye la potencialidad del mecanismo máximo de lucha obrera, la huelga, al codificarla jurídicamente y colocar la decisión de realizarlas en manos del Estado a través de las instancias gubernamentales del trabajo (Arconada, 1979). En definitiva, los contratos colectivos son expresión de toda la lógica del Estado de Bienestar como forma de regulación correspondiente a la producción en masa (Aglietta, 1979). Es necesario precisar que la contratación colectiva fue expresión de las luchas obreras a lo largo de este siglo y que por lo tanto la existencia de ella no impidió la realización de conflictos, que se dieron y muchos en todos los países del mundo, pero sí logró que dichos conflictos fueran tolerables para la estabilidad política del sistema. Como contraparte, la negociación colectiva les permitió a los trabajadores grandes logros en materia de Seguridad Social, aumentos salariales, condiciones de trabajo, etc. y, allí donde no se redujo a reuniones burocráticas, sino que implicó una discusión por las bases, ésta logró profundos aportes en la conciencia democrática de los obreros que llevaron a las posiciones que terminaron cuestionando la esencia autoritaria del modelo industrialista a finales de los años sesenta. (Navarro, 1991).

I.3.2. El sindicato

La necesidad de negociar colectivamente requería de un mecanismo colectivo; el Sindicato es entonces aceptado como representación de los trabajadores para discutir y negociar las relaciones laborales. La institucionalización del Sindicato busca además equilibrar la fuerza política del movimiento obrero mediante un sistema de representación que coopere con el capital en el funcionamiento de la producción (Panitch, 1981). Esta estructura corporativa requiere de un sindicalismo centralizado que canalice las luchas de los trabajadores pero que a la vez lo separe de sus bases originarias para lograr así centralizar la discusión. Mediante esta separación se elimina la discusión por la base, favoreciendo esto la burocratización de las centrales sindicales, que concentraron su esfuerzo en lograr una mayor inserción en el aparato del Estado (Panitch, 1981).

El modelo Fordista estableció un régimen jurídico de promoción y protección del sindicalismo tendientes a regular al Sindicato y la acción sindical. Este régimen jurídico adquirió distintas modalidades, entre las cuales se pueden distinguir las siguientes:

- i. Existe entre Sindicato y poder político una articulación indirecta no institucionalizada mediante normas jurídicas, pero en los hechos se da una fuerte cooperación con el Estado, a través de la subordinación del Sindicato al partido político que gobierna, esto genera el desconocimiento de otras organizaciones distintas a la que corresponde al partido en el poder.
- ii. Sistema que regulan y condicionan jurídicamente al Sindicato y la acción sindical, restringiendo el número mínimo de adherentes; imponiendo trabas a la constitución de sindicatos, inscripciones y formas de organización determinadas por la ley.

iii. Sistemas que permiten una manifiesta independencia entre el Estado y el Sindicato, limitándose la legislación a enunciar la autonomía sindical y los medios de acción sindical; es un instrumento más permisivo que paternalista, que pone énfasis en la protección de la acción sindical y no en su control³.

Este proceso de codificación jurídica del Sindicato y la acción sindical logró su máxima concreción en el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1949, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva que consagra el carácter de derecho fundamental y universal de las organizaciones de los obreros.

El modelo keynesiano Fordista funcionaliza la acción sindical y al Sindicato, pero sin que éste pierda la representación de la clase obrera, sin diluirlo en el aparato estatal pero sí controlándolo, en definitiva sin romper sus nexos de clases pero utilizando éstos para lograr la legitimación del régimen de acumulación (Panitch, 1981).

Es importante señalar que más allá del Sindicato, el Estado de Bienestar supone la utilización de otras instituciones, tales como el partido político y el Parlamento, para legitimar su funcionamiento en el seno de los asalariados, esta vez en su papel de "pueblo" o "ciudadano".

I.3.3. Política de sustitución de importaciones y populismo. Correlatos del Fordismo en América Latina

El desarrollo del Fordismo, desde la segunda década de este siglo pasando por la crisis del año 1929, hasta su consolidación en los años de la segunda posguerra, marcó la constitución de una hegemonía en todo el mundo industrializado, pero también se convirtió en el modelo de industrialización a seguir por el mundo no industrializado. Otros modelos de industrialización como los planteados por el corporativismo fascista o por el soviétismo, consideramos son la otra cara de la misma política fordista aplicada en extremo⁴.

En América Latina el Fordismo llegó a través del modelo de sustitución de importaciones. El contexto en que éste aparece se venía gestando desde la primera década de este siglo, cuando en algunos países se puso de manifiesto la llamada crisis del estado oligárquico. Esto permitió el establecimiento de nuevas relaciones sociales a partir de la aparición de organizaciones sindicales y sectores medios: profesionales y medianos empresarios. (Zapata, 1986). Dichas relaciones se afianzan a partir del desenlace de la crisis del año 1929, que obliga a muchos países de América Latina a iniciar un proceso de industrialización (Cardozo y Faletto, 1972). Este proceso se dará a lo largo de las cinco décadas siguientes de manera paulatina en los distintos países de la región. La industrialización sustitutiva supuso la intervención significativa del Estado en la economía, la protección de los mercados internos de la entrada de productos externos y una producción nacional destinada al consumo interno (Hernández, 1991). En el nivel organizativo del trabajo, se trasladó mecánicamente el modelo Taylor-Fordista, sin tomar en cuenta las particularidades de la región. Este Fordismo periférico, nunca logró establecerse de manera generalizada ni siquiera en una misma empresa. En cuanto a la concertación social, ésta supuso atender las necesidades más sentidas de los sectores populares: educación, salud, etc., a través de una legislación social y laboral que pasa a ser administrada por los emergentes partidos políticos⁵, los cuales encarnan la tarea mediatizadora de subordinar el liderazgo sindical al liderazgo político y de una negociación de las demandas obreras dentro del sistema político. (Zapata, 1986).⁶

En Venezuela la CTV fue controlada desde sus inicios por las organizaciones políticas partidistas (Arconada y Lander, 1985). A partir de 1958, Acción Democrática consolida su hegemonía en el seno

de la CTV y se van gestando un conjunto de condiciones y relaciones sociales donde la central obrera se convierte en una pieza institucional del sistema político, al punto que para la década del 80 "...su fuerza, su representatividad y su espacio de organización no se basa principalmente en la cantidad de afiliados, ni en su capacidad organizativa sino en sus relaciones con el partido de gobierno y el reconocimiento que le brinda el Estado". (Arconada y Lander, 1985: 43). Esta institucionalización comprende un amplio financiamiento por parte del Estado, al grado de que en el año 1966 se creó, mediante ley, el Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV),⁷ bajo el control fundamental de la CTV (Arconada y Lander, 1985). Este tipo de concesiones estatales a la central obrera, sin duda, que no tienen su origen en las necesidades del régimen de acumulación, sino que forman parte de una política corrupta y clientelar, propias de las perversiones en que degeneró el populismo en América Latina.

II. Crisis del modelo keynesiano fordista

El modelo de regulación que expusimos en las líneas anteriores, a juicio de amplios sectores económicos y académicos a nivel mundial entró en crisis, producto del agotamiento de su funcionamiento estructural. Este agotamiento tiene como indicadores generales, el decrecimiento de las tasas de aumento de la productividad, ocasionado por el agotamiento del potencial técnico de los sistemas Ford-tayloristas de producción; el alto grado de exigencias sociales del sector trabajador y la inflación desatada en los últimos años de la década del 60 (Gutiérrez, 1990).

El primer *shock* petrolero, el cual se convierte en el catalizador de la crisis estructural que se venía gestando desde la década del 60, agrava el descenso en la productividad ya que los productores no sabían cuánto y cómo producir, debido a las fluctuaciones de los precios petroleros. En principio se intentó solucionar la crisis con medidas keynesianas, tales como el incremento del gasto público, líneas de crédito para reconvertir empresas y políticas para evitar el desempleo (Hernández, 1991). Estas medidas, si bien evitaron una depresión grave, ocasionaron una caída aún mayor de la tasa de ganancia, ya que ellas incrementaron los costos salariales con relación a los productos, en un contexto donde las materias primas aumentaban sus precios vertiginosamente (Leborgne y Lipietz, 1992).

Esta situación generó un proceso de reflexión por parte de empresarios, gobiernos y organismos internacionales, que condujo "... la crisis por la que se atravesaba no era sólo la consecuencia del *shock* petrolero, ni una simple crisis recesiva; se trataba por el contrario de una crisis estructural, es decir inscrita en la misma estructura del funcionamiento de la economía" (Hernández, 1991:8). En efecto, la OCDE, a finales de los años 70 señala al pleno empleo como el estrangulador de las ganancias: "Las ganancias eran demasiado bajas porque los trabajadores eran demasiado fuertes debido a que las reglas del juego eran demasiado rígidas" (citado por Leborgne y Lipietz, 1992:21). Consideran, también, que las rigideces de los principios Tayloristas de organización del trabajo, incidían en la baja de la productividad ya que eliminaban cualquier iniciativa de los trabajadores (Leborgne y Lipietz, 1992).

En América Latina, la crisis del modelo de acumulación comienza a mostrarse dramáticamente a finales de la década del 70, cuando producto del *shock* petrolero de 1978, se genera un bajón en la producción mundial, una baja de los salarios reales y se frena la emisión de moneda norteamericana en tanto se producía un alza en las tasas de interés. Esta situación se traduce, en un aumento del peso del endeudamiento externo contraído por los países del área, lo cual va a generar un traslado masivo de divisas hacia los países industrializados. Por otro lado, se agudizaron las fallas del modelo de sustitución de importaciones, tales como el aislamiento del mercado internacional, los desequilibrios económicos internos, el desempleo y una naciente inflación (Hernández, 1991).

II.1. La crisis de la regulación sindical

La crisis del Fordismo planteó nuevos terrenos a la lucha obrera, en principio porque el equilibrio alcanzado por el Keynesianismo y el Estado de Bienestar en las relaciones capital-trabajo se ve seriamente afectado producto del impacto de la crisis económica. Esta situación, se ve agravada por tendencias en el movimiento obrero que desafían la representatividad de las dirigencias sindicales burocratizadas, conciliadoras y corruptas, retomando la militancia industrial e incorporando a los trabajadores del Estado. (Farfan, 1988).

A finales de la década del sesenta, el movimiento obrero pone en cuestión todos los elementos de la regulación Fordista. Los sucesos de Mayo en Francia, el "otoño caliente" en Italia, las huelgas en España, las huelgas de mineros en Suecia y en los Estados Unidos tenían como elementos cuestionar "...el modelo de control y propiedad de los medios de producción" (Navarro, 1991:9). Todos estas protestas son protagonizadas por el obrero masa pasando por encima de las estructuras sindicales y de la contractualización laboral, exigiendo el fin de los mecanismos infernales de la cadena de montaje; contra la racionalización extrema de la organización científica del trabajo y contra la norma de consumo social. (Coriat, 1991). El movimiento de los trabajadores se planteó una recuperación del saber hacer; ejercer el control sobre las condiciones de trabajo, rotaciones, reorganizar las empresas, capacidad de designar directores y fijar políticas de empleo, ejecutar inversiones entre otros elementos. (Navarro, 1991).

Ante este serio reto planteado por los trabajadores, los patrones entienden que la solución a toda la crisis del modelo no estaba en aumentar la remuneración y la seguridad social, sino que era necesario modificar las condiciones psicológicas y técnicas del trabajo. (Coriat, 1991). La acumulación de rigideces en la economía de postguerra, es señalada como la causante de la crisis. En consecuencia, todos los diagnósticos recomiendan flexibilizar todos los ámbitos de la economía. La flexibilidad aparece entonces como la panacea, ésta es definida en la concepción Dahrendorf como "La capacidad de los individuos en la economía y particularmente en el mercado de trabajo, de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias".⁸ Estas "nuevas circunstancias" son las que conoceremos en los puntos siguientes.

III. La contratación laboral en el modelo neoliberal: los supuestos de Nozick

Es indudable que todo el desarrollo de la legislación laboral alcanzada en el Fordismo, en tanto que establece un tercero para arbitrar las relaciones capital-trabajo, es el reconocimiento de la existencia de desigualdades en la sociedad, las cuales ameritan que el Estado equilibre la balanza entre los sectores más débiles de la sociedad (los no propietarios) y los más poderosos (los propietarios). Esta concepción, impulsada desde las luchas sindicales, es reconocida y desarrollada en el Estado de Bienestar como la manera de garantizar una vida digna a todos sus asociados (Moncayo, 1992: 28). La legislación laboral, reconoce la existencia de una parte débil que debe ser protegida, lo cual se ha hecho posible gracias a la existencia de derechos económicos y sociales, garantizados por el Estado.

Los supuestos sobre los que descansa esta concepción, suponen una abierta contradicción con la idea neoliberal de como se organiza la sociedad, en tanto que ésta se basa principalmente, en el mercado como espacio de regulación, donde todas las relaciones son de índole contractual, y la intervención estatal sólo se justifica para garantizar la libertad de los contratos y la protección contra la violencia (Nozick, 1990:7). Es decir, cualquier otra acción distorsiona el funcionamiento del mercado, más aún si ésta tiene carácter distributivo. Es por ello, que la ofensiva neoliberal iniciada hace dos décadas, tiene

como uno de sus escenarios de transformación más importantes, las relaciones y legislaciones laborales conquistadas por los trabajadores en el Estado de Bienestar.

El discurso neoliberal, defiende la noción de que las relaciones laborales sólo deben ser entendidas a partir de sujetos iguales y libres que contratan las condiciones de trabajo que más les favorezcan. Desde los críticos del liberalismo, se ha señalado siempre que no existe tal libertad de contrato, en tanto que los empleadores están en ventaja de imponer las condiciones por ser los dueños de los medios de producción. Robert Nozick responde a esta posición, señalando que hoy en día el acceso a poseer medios de producción no está negado para los trabajadores y que en consecuencia no están forzados a negociar con los propietarios de los mismos, sino lo desean (Nozick, 1990: 246).

Este autor basa su argumento en el hecho que los sindicatos de trabajadores tienen suficientes recursos como para montar sus propias empresas e incluso la mayoría de los trabajadores tienen reservas monetarias como para hacer lo propio y sin embargo no lo hacen. Nozick señala que a este planteamiento se le responderá diciendo que los propietarios tradicionales tienen ventajas comparativas y competitivas sobre nuevas empresas. Tras una serie de argumentos, sobre las posibilidades de desarrollar una empresa controlada por trabajadores y sus efectos sobre el resto de la sociedad, el mencionado autor responde que en cualquier caso "... la opción de una persona entre grados distintos de alternativas desagradables no se convierte en no voluntaria, por el hecho de que los otros, voluntariamente, decidieron y actuaron dentro del marco de sus derechos, de una manera que no le deja una alternativa mejor" (Nozick, 1990: 255).

Lograr la igualdad de oportunidades, nos dice Nozick (1990: 234), sólo es posible empeorando la situación de los más favorecidos por la oportunidad o mejorando la situación de los menos favorecidos. Las dos, para el autor, son inaceptables, principalmente la última ya que implica la redistribución de los recursos o restricciones en el uso de los mismos, empeorando así la situación de algunos para mejorar la situación de otros. Las pertenencias y oportunidad de otros no se pueden tomar para favorecer a terceros (Nozick, 1990: 231), se entiende entonces, que los derechos particulares llenan el espacio de los derechos, sin dejar ningún espacio a los derechos generales.

El discurso neoliberal considera que la existencia de derechos económicos y sociales y principalmente los expresados en las legislaciones laborales, no son producto de las desigualdades, sino de una imposición arbitraria de los menos eficaces contra los más productivos, que a nadie favorece, ni siquiera a los supuestos protegidos. En tal sentido, denuncian que la legislación laboral no protege realmente a los trabajadores, en tanto que consideran que la mejor protección para el trabajador es la autotutela, ya que nadie mejor que el propio individuo para contratar las condiciones del trabajo que él esté dispuesto a desarrollar "...permítasele a las personas usar como quieran su capacidad de trabajo" (Nozick, 1990: 168). Por otro lado, el referido autor, indica que ninguna sociedad puede otorgar todos los recursos que una persona quisiera, por lo tanto o bien las personas se quedan sin unas cosas extras, o bien hay que permitirles hacer algo extra para obtenerlas: "¿sobre que base podrían prohibirse las desigualdades que surgieran?" (Nozick, 1990: 165). Nozick considera que el individuo que decide trabajar más horas para obtener un ingreso mayor al suficiente para sus necesidades básicas, prefiere sacrificar la recreación y obtener así algunos bienes y servicios extras y el que prefiera la recreación, no labora más tiempo del formalmente requerido.

Desde los sectores neoliberales se dice que la legislación laboral impide al trabajador, decidir el uso de su capacidad de trabajo al máximo que le sea posible y que él necesite y desee, coartando así el libre ejercicio del derecho a entrar en relación con cualquier otro adulto que consienta y tenga ese derecho.

III.1. La negociación colectiva en la relaciones laborales del mercado: los supuestos del Plan Laboral en Chile durante la dictadura

El discurso neoliberal, privilegia la contratación individual como forma de relación laboral. Se considera que la negociación colectiva ha sido utilizada como bandera política "...de los partidarios de la lucha de clase" para justificar el conflicto y la confrontación social. La negociación colectiva sólo se justifica en su "... función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre la remuneración de los trabajadores y la productividad del trabajo" (Piñera, 1991:13). La negociación entre empleadores y empleados, se dice, no puede ser concebida como un mecanismo de redistribución de la riqueza ya que esto perjudica a la empresa y a la sociedad en su conjunto, ya que si se paga más de lo que los niveles de productividad indican, se está beneficiando a los improductivos. "No hay vuelta que darle: cuando alguien está ganando en la empresa más de lo que aporta, la mano de obra se está encareciendo artificialmente y por culpa de ello hay gente que se está quedando sin trabajo" (Piñera, 1991:14). En definitiva, la negociación colectiva sólo es justificable, se dice, para que grupos de trabajadores productivos y expertos en su trabajo, puedan negociar con más fuerza, la diferencia entre la remuneración que tendrían este grupo de trabajadores en un empleo alternativo y el costo en que incurriría el empleador al perder esos trabajadores (Piñera, 1991: 14).

En tal sentido el Plan Laboral del régimen del General Pinochet restringió las negociaciones colectivas a cada empresa, prohibiendo la negociación por rama de industrias; en segundo lugar limitó el protagonismo de la negociación a empleadores y trabajadores, sin involucrar al gobierno ni al resto de la sociedad. Es responsabilidad de los libres contratantes, la ponderación en la demandas o en las ofertas que hagan, ya que están corriendo riesgos objetivos: "...los trabajadores el riesgo de quedarse sin sus empleos, y el empleador, el riesgo de quedarse sin trabajadores competentes.... Ambos el riesgo de que la empresa quiebre, en un contexto de alta competencia como el que caracteriza a una economía de libre mercado" (Piñera, 1991: 15).

Si aún existiendo estas consideraciones, los contratantes no llegan a acuerdo, el Plan Laboral contempló el mecanismo de Huelga, limitada a 60 días, durante los cuales el empleador podía contratar suplentes. Al cabo de los 60 días, el contrato entre las partes queda suspendido, quedando cada una en libertad de acción . Con esto se pretende que " ...el monopolio que tienen los trabajadores sobre su puesto de trabajo..." no puede ser utilizado indefinidamente; y evitar que el empresario sea "expropiado" de la facultad de administrar su empresa " De esta manera no se compromete el derecho de propiedad" (Piñera, 1991: 16).

El arbitraje de un tercero sólo se concibe como una instancia extraordinaria, cuando se trate de evitar daño a la colectividad. En todo el mecanismo de arbitraje establecido niega la posibilidad de una decisión intermedia, ya que los acuerdos intermedios no son necesariamente justos en una relación entre iguales, en consecuencia "los árbitros están obligados a fallar absolutamente a favor o en contra de una u otra proposición planteada por las partes, debiendo estas aceptar el fallo en su integridad" (Piñera, 1991:18). Esto pretende que las partes no extremen sus posiciones, haciéndolas tan coincidentes que no se haga necesario el arbitraje, llevando la negociación a su condición natural: el arreglo entre los supuestos contratantes libres.

Hemos expuesto de manera general, los supuestos teóricos neoliberales sobre la relaciones laborales en dos de sus versiones más extremas, pero que sin embargo condensan, moderación más moderación menos, los principios neoliberales sobre este tema, y que se expresan y concretan en la flexibilidad laboral, cuyo desarrollo expondremos en las siguientes paginas, tratando de evidenciar como las relaciones laborales flexibles no son absolutamente una relación entre hombres libres, y que por el contrario profundizan la dependencia, ya existente, del trabajador con respecto al propietario,

además con un efecto precarizador sobre las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores, especialmente sus sectores más débiles.

IV. Los supuestos de la flexibilidad laboral

IV.1. El contexto económico

Como señaláramos anteriormente, a partir de 1973, se hizo fuerte una matriz de opinión entre empresarios y gobiernos, de cuestionamiento al modelo de relaciones laborales que había primado en las últimas décadas: el modelo fordista. Es así, como comienza un retroceso progresivo en el Estado de Bienestar a la par del desarrollo de un mercado de trabajo secundario. En tanto que se inicia una evolución hacia políticas de la oferta que implicaban atacar la crisis afectando las relaciones laborales.

Estas políticas, se consolidaron con los *shocks* monetaristas de 1979 y 1981 los cuales condujeron a una transformación hacia un nuevo régimen de acumulación, que se fundamenta en los supuestos de la competitividad internacional; en el mejoramiento de la productividad y en la reducción de costos como la vía para generar una nueva dinámica del capital que permita ampliar los mercados para generar más empleos. (Hernández, 1991). A través de las denominadas políticas neoliberales se persigue la reducción del gasto público, incluido el gasto social, y un control monetario que restrinja el consumo, con el fin de conjurar la inflación. Esta situación implica eliminar el papel del Estado en la expansión de la demanda (Moncayo, 1992). Otro de los objetivos de las nuevas políticas, es la reducción de costos laborales como medio para incrementar la rentabilidad. Como consecuencia inmediata de la aplicación de dichas políticas, se produjo un traslado de la capacidad adquisitiva de los trabajadores hacia las clases medias altas. A la vez que se promovió un consumo suntuoso por parte de estas últimas. (Moncayo, 1992).

En América Latina, las propuestas de salidas a la crisis se inscriben en un contexto diferente, aún cuando intenten imitar la experiencia de los países de industrialización avanzada. Estas medidas, conocidas como "políticas de ajuste estructural de la economía" son promovidas por los organismos financieros internacionales y han sido puestas en práctica por la casi totalidad de los países del área. Dichas políticas, persiguen una apertura creciente de los mercados nacionales a la competencia internacional, la redefinición del papel del Estado en la economía (desestatización de las empresas y servicios públicos) y la adecuación de la estructura productiva (Reconversión Industrial). (Soria, 1990:91).

En el marco de estas medidas aparece el discurso de la flexibilidad en el trabajo, tanto en las formas de contratación como en el uso de la fuerza de trabajo. Este discurso más que una necesidad real de flexibilizar, parece una propaganda para atraer inversión extranjera, diciéndoles que se han saneado las economías de los "monstruosos" contratos colectivos heredados del populismo.

Finalmente, el contexto económico en el cual aparece la flexibilidad está signado por el derrumbe del "Estado de Bienestar", que fungió como modo de regulación en los "gloriosos treinta años" inmediatos al final de la segunda guerra.

IV.2. Factores tecnológicos

El discurso neoliberal, aborda el tema de la flexibilidad del trabajo a la luz de las grandes innovaciones tecnológicas que se han vivido en las tres últimas décadas. Efectivamente, ha habido un profundo proceso de transformaciones en ese sentido que inciden directamente en la organización del trabajo. Esto se evidencia en la concreción de redes de información a partir de los correos

electrónicos y el teletrabajo; a través de los cuales se puede dirigir la producción a distancia. Así también encontramos la utilización de maquinarias de control numérico, robots de talleres automatizados, que llevan a algunos a afirmar que estamos a las puertas de "las fábricas sin obreros". (Pitz, 1990 :25).

Las innovaciones técnicas no deben ser vistas sólo como la creación de fabulosas máquinas. En relación a esto, Consuelo Iranzo nos señala que: "Cuando el empresario incorpora una máquina no sólo está tomando una decisión de orden técnico, sino que también está escogiendo cuáles son las pautas organizativas que habrán de definir el uso del trabajador en la nueva maquinaria. (Iranzo, 1988:49). Otros autores (Meulders y Wilkin, 1987:18 y ss) apuntan que los cambios tecnológicos originan la necesidad de que la unidad productiva se adapte a ellos en términos organizativos, tanto en la cantidad de fuerza de trabajo como en el uso de la misma. Es allí, donde cobra fuerza el discurso de flexibilidad de la organización del trabajo y de las relaciones laborales.

En cuanto a América Latina, el discurso de los cambios tecnológicos para justificar la flexibilidad hace mimetismo con la experiencia europea, aun cuando la ausencia de tecnologías de punta es casi total en nuestras industrias y no parece haber una tendencia a incrementarse, tanto por los elevados precios que impiden su adquisición como por la negativa de los países industrializados a exportar sus más recientes innovaciones. Este discurso, a decir de Héctor León Moncayo "...a veces parece más propaganda neoliberal, para legitimar las violaciones a la legislación laboral, que real necesidad." (Moncayo, 1992:35).

Con respecto a la Reconversión industrial, hay que señalar que en los países de alta industrialización, ésta estuvo dirigida al desarrollo de tecnologías ahorradoras de energía, desarrollo de fuentes alternativas de energéticos, creación de sustitutos a las materias primas, creación de tecnologías que permitieran el ahorro de mano de obra, renovación de industrias, etc. (Soria, 1990). En los países latinoamericanos, la Reconversión Industrial ha estado más dirigida hacia una desregulación de las relaciones laborales, por la vía de los hechos. al es el caso de los procesos que hemos conocido en Venezuela, en las áreas de telecomunicaciones, portuarias, siderurgia entre otras.⁹ Iguales experiencias, se han observado en México, Bolivia y Chile en áreas como la minería, por nombrar sólo algunos casos y países. En realidad han sido pocos los sectores que han innovado en tecnología, quizás el más avanzado en la región ha sido el sector financiero (Banca, Seguros, etc.) y algunas industrias del sector petroquímico. (Moncayo, 1992).

IV. 3. Contexto político ideológico y cultural

La crisis estructural del capitalismo sirvió de marco para una ofensiva neoliberal. En el plano laboral el discurso neoliberal expresa la necesidad de arremeter contra las "exageradas" cargas sociales del Estado de Bienestar y contra la intervención del Estado en las relaciones laborales, a través de las "asfixiantes" legislaciones laborales. El neoliberalismo se presentó como respuesta a la crisis producida por las rigideces del estatismo. Sin embargo, progresivamente se convirtió en una institucionalidad para un nuevo orden social (Moncayo,1992). Esta institucionalidad se ha expresado en cambios en el ordenamiento jurídico-político, que en el mundo del trabajo han significado la desreglamentación de la legislación laboral, consagrada por el derecho del trabajo, a la vez que se promueve el regreso a la legislación civil como fórmula de regular la contratación, bajo el supuesto neoliberal de que la autotutela es la mejor protección para el trabajador. (Hernández Alvarez, 1990).

Más allá de la crítica neoliberal al Estado de Bienestar, hay otros elementos en el contexto socio-político, tal es el caso de una variación en la demanda, producto del desplazamiento de la capacidad de consumo de los trabajadores hacia las clases medias altas. Dicha variación consiste en una orientación

hacia un consumo suntuario, cambiante y particularizado. Al respecto Lyotard refiriéndose a los tiempos postmodernos señala: "...uno escucha reggae, mira una película del oeste, almuerza en McDonald's y cena con cocina local, usa perfumes franceses en Tokio y ropa "retro" en Hong Kong..." (citado por Callinicos, 1992:305). Sin duda que Lyotard se está refiriendo a las clases altas y medias altas, ya que son ellas las que tienen dicha capacidad de consumo.

Ahora bien, lo que nos interesa precisar es que esta demanda volátil se convierte en otro de los incentivos a la flexibilidad, ya que se requiere de "saber-haceres" especializados y flexibles que puedan responder a la demanda de pequeñas series (Leborgne y Lipietz, 1992). Esto es el origen de la llamada especialización flexible, que se expresa a través de la desintegración de las empresas y de la subcontratación inter-empresas.

Otro elemento importante que facilita la flexibilidad, ha sido el cambio que en las últimas décadas sufrió la composición de la fuerza de trabajo y la concepción de la misma con relación al trabajo (Bronstein, 1990). Ciertamente, se ha producido un incremento de fuentes de trabajo en el sector terciario, así como en la participación de la mujer en el trabajo; también se ha experimentado una entrada tardía al mercado de trabajo, producto de la masificación de la escolaridad y de los estudios universitarios (Bronstein, 1990). Estos últimos aspectos se pueden observar en la cotidianidad urbana, donde cada vez más son las mujeres que combinan sus actividades profesionales o educativas con sus compromisos familiares y los estudiantes que por no poder trabajar a tiempo completo, lo hacen durante medio turno. La situación que acabamos de describir se utiliza como una presión para flexibilizar los horarios y las formas de contratación, ya que se dice que los sectores referidos no podrían trabajar en la estructura tradicional, sin tener que abandonar sus otras actividades.

Finalmente, es necesario señalar que las dos últimas décadas de este violento reacomodo capitalista, han tenido como corleado un proceso cultural de individualización; un descreimiento en las organizaciones colectivas y un derrumbe de los referentes teórico-políticos que habían nutrido de fuerza al movimiento de los trabajadores a nivel mundial. Hoy por hoy, la debilidad política de los trabajadores es el mejor contexto para que la ofensiva del capital pueda imponer sus políticas flexibilizadoras sin mayor oposición.

V. La flexibilidad laboral

La flexibilidad del trabajo en el discurso neoliberal se concibe como "...los ajustes de efectivos de la mano de obra, salarios y horarios de trabajos, etc., a una coyuntura que ha pasado a ser inestable y fluctuante" (Meulders y Wilkin, 1987:13). Para los críticos, no es más "... que la autonomía y libertad de los sectores más poderosos... de hacer recaer sobre los más débiles el costo de las medidas de reajuste que fueron precisas". (Meulders y Wilkin, 1987:12). Lo cierto es que, a través de la flexibilidad laboral, se busca eliminar o reducir las rigideces de las legislaciones laborales, sustituyéndola por una relación directa entre el trabajador y el empleador, que esté condicionada por las señales de la oferta y la demanda.

Error! Bookmark not defined. La flexibilidad laboral se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. Más allá de las formas de contratación, la flexibilidad laboral comprende también la desregulación de los horarios, del salario, de la estabilidad y de la Seguridad Social. Aún cuando la flexibilidad de estos derechos en Europa no ha significado necesariamente precarización para los trabajadores blancos, ésta es asociada a formas precarias de trabajo en los sectores de inmigrantes, negros y mujeres así como en los países de baja industrialización. (Leborgne y Lipietz, 1991).

V.1. Los distintos modelos de relaciones laborales en la actualidad

El vacío dejado por el desmantelamiento de la institucionalidad laboral fordista no ha sido sustituido por un único modelo de relaciones laborales. No podemos hablar del postfordismo como un modelo con normas de producción, de consumo y de regulación social homogéneas, como si las hay en el fordismo. La especialización flexible, no es pues una institucionalidad laboral única, por el contrario los nuevos modelos de producción han encontrado particulares formas de relaciones laborales. Estas formas de relaciones laborales, en algunos casos se han traducido en mejoras substanciales para las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, en otros casos, estas han significado la precarización extrema de las condiciones de trabajo. Desde una posición extrema, se señala que en ambos casos ha habido un desmejoramiento de las condiciones alcanzadas en el fordismo y que los beneficios de algunos trabajadores, se logra a través de la sobreexplotación de otros. Al respecto, autores como Navarro (1991:18-19), señalan que "...los postfordistas pintan una fotografía en blanco y negro de lo que fue la clase trabajadora en el pasado reciente. En contraste, ahora la fotografía es multicolor". Pero lo cierto, se señala el referido autor, es que detrás de la participación, los círculos de calidad y el concepto de equipo se intenta ocultar una función totalitaria que contribuye a quebrar los sindicatos, a intensificar el trabajo y hacer creer que no existen tareas rutinarias y alienantes, cuando la verdad es que ahora ésta descansa en las mujeres, en los inmigrantes y en los trabajadores del Tercer Mundo.

En cuanto a los distintos modelos de relaciones laborales que surgieron a raíz del agotamiento del modelo de regulación fordista, Leborgne y Lipietz (1992), así como Collazo (1994), consideran que uno de los conceptos claves en estos modelos es el de la Implicación, la cual consiste en la vinculación de los trabajadores a través de la cooperación horizontal y la participación en la definición y en la vigilancia de las tareas. La Implicación tiene formas particulares de negociarse y al respecto los autores distinguen los siguientes modelos:

- **El Toyotismo:** En este modelo la Implicación es negociada en la empresa, dividiéndose ésta y su fuerza de trabajo la responsabilidad de la producción. La fuerza de trabajo recibe garantías de empleo de por vida, remuneración en base a la antigüedad y bonificaciones por productividad a cambio se compromete a cumplir múltiples funciones, a trabajar en equipos con alto poder de decisión y de funciones de control de calidad, entre otros elementos. En definitiva, se le otorga una gran responsabilidad al operario aunado a un espíritu corporativo, elementos que se convierten en la mejor forma de disciplina laboral. Cabe destacar que el modelo Toyota no es el modelo general en todo Japón, en otras ramas industriales se aplica lo más parecido al neotaylorismo norteamericano.
- **El Modelo Alemán:** En éste, la Implicación se negocia por rama de industria, lo que evita profundas diferencias en el mercado de trabajo y permite una mayor socialización de los ingresos producto del trabajo. El modelo Alemán es un modelo de baja flexibilización laboral pero de alta flexibilidad interna, donde los cambios en las funciones y en las relaciones laborales se concertan entre el Estado, la Empresa y el Sindicato por rama de industria.
- **El Modelo Kalmariano:** Aquí, la Implicación es negociada a nivel de toda la sociedad y está orientada a la distribución de la producción a nivel regional. Esto se concreta en una producción fabril de alto nivel técnico y de un alto nivel de participación de los trabajadores en los procesos productivos, así como la existencia de un Estado que garantiza altos salarios reales y provee a los trabajadores de un amplio salario social. Este modelo es propio de los países escandinavos, particularmente de Suecia.

Los dos primeros modelos, son presentados por los postfordistas como el camino a la humanización de la producción. No obstante, los críticos señalan que "... hay un peligro real de que la Implicación negociada en la democracia de los hombres libres (según Piore y Sabel) se convierta en la democracia

de los machos libres" (Leborgne y Lipietz, 1992: 26). Se trata de alertar sobre la consolidación de una aristocracia obrera de hombres y diremos más, de hombres blancos y nacidos en esos países, mientras que los otros sectores de la población: mujeres, negros e inmigrantes son sometidos a relaciones laborales altamente flexibles propias del modelo inglés y norteamericano, conocido como taylorismo salvaje o neotaylorismo (Collazo, 1992).

El modelo neotaylorista, se caracteriza por un control directo y jerárquico a lo interno, pero por una flexibilización de las relaciones laborales y una reducción de los beneficios sociales del modelo fordista. Este tipo de políticas fueron aplicadas por los gobiernos de Margaret Thatcher y de Ronald Reagan en Inglaterra y los Estados Unidos respectivamente. El objetivo central de las mismas, consistió en reducir los costos laborales y aumentar la productividad a costa de la sobreexplotación de los trabajadores (Callinicos, 1993). El neotaylorismo o taylorismo salvaje, como también se le conoce, se expresa a través de la figura de la maquila en países como México, Brasil, Vietnam, China, Corea del Sur y el Sur de los Estados Unidos, entre otros. Igualmente, los mecanismos de la subcontratación y el trabajo temporal aplicado al sector femenino japonés y a los sectores de inmigrantes en Europa Occidental son expresión de dicho modelo.

La situación planteada en el mundo del trabajo es muy diversificada y de gran inestabilidad ya que muchos de los países con modelo de Implicación retroceden hacia modelos flexibilizadores, tal es el caso de algunas ramas industriales francesas y españolas. Otros países con modelos flexibilizadores avanzan hacia procesos de Implicación, como por ejemplo, Corea del Sur. En América Latina, el neotaylorismo se consolida paulatinamente en algunas ramas industriales y sólo en algunas se dan procesos de flexibilidad interna. Países como Argentina y México, son los más avanzados en la instauración del neotaylorismo como modelo hegemónico, al menos en las ramas de producción masiva.

V.2. Incidencia de la flexibilidad laboral realmente existente sobre la fuerza de trabajo

El modelo neotaylorista o de flexibilidad laboral extrema, tiene graves repercusiones sobre las condiciones de trabajo de los sectores asalariados a los cuales se aplica. Por lo general, la flexibilidad laboral es asociada con la precariedad en el trabajo. Sin embargo, la flexibilidad en la estabilidad, la jornada o el salario de los trabajadores núcleos de las empresas del sector moderno de la economía, siempre van acompañadas de ciertas compensaciones, tales como más horas libres, mayores días de descanso o aumentos en la seguridad social según sea el caso.

La flexibilización en las formas de contratación, es casi sinónimo de precarización, ya que ésta consiste en el uso de empleos clandestinos, es decir, no declarados ante las autoridades competentes; en los contratos por tiempo determinado; en los trabajos eventuales y en los temporales. Dichas formas de contratación permiten al empleador reducir costos laborales sin necesidad de conflictos con sus trabajadores fijos, es por ello que éstas formas avanzan y se generalizan cada vez más. En América Latina, por ejemplo, el empleo fijo representaba para comienzos de esta década sólo el 42,7% del empleo total no agrícola (Galín, 1991:18).

Las consecuencias de la flexibilización de las formas de contratación se pueden clasificar en dos grandes puntos:

- i. Segmentación de la Fuerza de Trabajo: Para Atkinson (1987: 107) el mercado de trabajo se encuentra dividido en tres grupos. Un grupo de trabajadores núcleos, que son los trabajadores fijos dedicados a las tareas esenciales de la planificación y la producción, los cuales gozan de contratos permanentes; un segundo grupo de trabajadores periféricos los cuales son contratados a tiempo parcial y eventualmente, para realizar las tareas ordinarias y mecánicas.

Por último un grupo de trabajadores exteriores los cuales no son empleados de la empresa, sino de las contratistas de éstas, las cuales ejercen actividades de las que la empresa ha decidido distanciarse. En general, estos trabajadores pueden realizar tareas especializadas u ordinarias según la necesidad del contratante. Los trabajadores subcontratados, son en la mayoría de los casos considerados como trabajadores periféricos por la propia contratista.

ii. Precarización de la Fuerza de Trabajo: Las condiciones de los trabajadores periféricos y exteriores son en la mayoría de los casos sumamente precarias. Estos trabajadores generalmente, poseen salarios inferiores al mínimo y sus condiciones de trabajo son las más riesgosas y penosas, además de la desregulación de todos los principios que sustentaban al trabajo asalariado bajo el fordismo, produciéndose las siguientes consecuencias:

- Inseguridad en el mercado laboral.
- Inseguridad de conservar el empleo.
- Inseguridad en el trabajo, por la inexistencia de normas y vigilancia sobre seguridad higiene industrial.
- Inseguridad en los ingresos, ya que no hay seguridad en el pago de utilidades, de los bonos de productividad, de las prestaciones sociales y de las indemnizaciones por despidos o accidentes.
- Exclusión de los sistemas de seguridad social (medico hospitalario, fondo de desempleo, etc.), agravado por las restricciones del gasto social del Estado en materia de salud, transporte y educación.

En definitiva, el reacomodo capitalista iniciado a mediados de la década de los setenta ha incrementado la precariedad de las condiciones de vida de la mayoría de la población, en el marco de un derrumbe de los derechos colectivos como instrumentos clásicos de lucha de los trabajadores para lograr mejores niveles de vida.

V.I. ¿El adiós de los derechos colectivos?

Como vimos al comienzo, el discurso neoliberal utiliza la crisis como plataforma de ataque a las legislaciones laborales y al sindicato. Un concepto clave en este proceso, es el de la Desregulación, la cual consiste en la reducción legal de los mínimos de protección al trabajador (Slodky, 1991). En especial, se trata de desmontar los derechos colectivos, siendo la convención colectiva la única instancia que los flexibilizadores analizan de forma particular con el fin de reducirla a una negociación por empresa. En cuanto al sindicato y la huelga consideran que la misma flexibilización reduce su importancia, hasta el punto de que a mediano plazo ya no serán necesarias (Birgin, 1990). En Gran Bretaña, por citar un caso, la ofensiva contra los derechos colectivos ha logrado "...derogar normas que comportaban la legislación de protección a la negociación colectiva (...), se ha aumentado la intervención legal en el régimen interno de los sindicatos y se han establecido normas restrictivas de las garantías de la acción sindical, especialmente en casos de conflicto" (Hernández Alvarez, 1988: 124).

En términos generales la ofensiva contra los derechos colectivos se ha concretado en distintos países, entre los cuales podemos señalar a México, Chile e incluso Alemania, donde se quiere eliminar el sindicalismo por rama de industria, debido al inmenso poder que han desarrollado sindicatos como IG.METAL, en la siderurgia (Collazo, 1994). A pesar de lo anterior consideramos que para el modelo flexibilizador, todavía los sindicatos siguen siendo un interlocutor válido, al menos con los trabajadores núcleos de las empresas, no así con los trabajadores periféricos y exteriores, ya que con éstos se da una tendencia a dificultar su sindicalización.¹¹ Lo cierto es que aún no habiendo dichas restricciones, el reclutamiento y la organización de estos trabajadores se dificultan debido a las

frágiles relaciones establecidas entre éstos y sus empleadores, así como la dispersión y rotación de los sitios de trabajo, sobre todo en el caso de los subcontratados y por último a la escasa conciencia política y organizativa que por lo general caracterizan a este tipo de trabajadores (Atkinson, 1987: 112-114).

Es importante señalar que los mecanismos colectivos siguen siendo importantes para establecer las normas de contractualización trabajador-empresa, tal como lo demuestra su reconocimiento en regímenes autoritarios como los del Cono Sur. Es por ello que consideramos que la desaparición de éstos no está planteada por los momentos. No obstante, lo que sí se plantea es una reformulación, tanto del papel del sindicato, como de la contratación colectiva, caracterizada por la eliminación de las connotaciones políticas que éstos adquirieron en el fordismo, a partir de su injerencia en la administración efectiva de la demanda como forma de distribución de la riqueza. En su nuevo papel, los derechos colectivos son reducidos al ámbito de la empresa, con el fin de convertirlos en facilitadores de los procesos productivos. Se trata de propiciar un nuevo estilo de relaciones, el cual se aleje de las justas demandas colectivas, consideradas conflictivas por los empleadores.

VI. Consideraciones finales

La crisis de sobreproducción de los inicios de los setentas y las exigencias obreras de finales del sesenta, aunado al contexto de la crisis energética de 1973 dieron al traste con todo los supuestos sobre los que se había fundamentado la acumulación capitalista desde inicios de este siglo. El modelo fordista, sus normas de producción, consumo y regulación social cuya máxima concreción fue el Estado de Bienestar, se hicieron disfuncionales para la lógica de acumulación capitalista. Como paradigma técnico y organizativo, el fordismo generó el rechazo de los trabajadores de los países de alta industrialización. Los trabajadores no estaban dispuestos a seguir siendo una pieza más del gran aparato industrial de la producción en masa.

Si embargo, el derrumbe del laborioso edificio de la regulación fordista, no significó la concreción de las aspiraciones de los trabajadores, por el contrario abrió paso a formas más eficaces, aunque más sutiles, de control del trabajo. En cambio para el capital, la crisis económica sirvió como justificación para flexibilizar todo el conjunto de derechos laborales, sociales y políticos que habían alcanzado los trabajadores. Se considera que la superación de la crisis general de la economía se puede lograr si se les reduce a las empresas la pesada carga que imponen los contratos colectivos y se flexibiliza la estabilidad laboral, es decir se impone la libertad de despido.

Las innovaciones tecnológicas vienen en refuerzo de este discurso flexibilizador, se argumenta que las nuevas tecnologías han generado una nueva forma de producción y consumo, caracterizada por la particularidad en cada producto y por una alta variación en la demanda. En consecuencia, se hace disfuncional tener costos laborales fijos y se prioriza por relaciones contractuales menos estables en el tiempo y en los costos. Lo anteriormente descrito lo podemos aceptar como una salida inevitable dentro de la lógica del capital, que los trabajadores debieron aceptar en tanto que se correspondía a una realidad económica y fundamentalmente por el impacto cierto que causaron las innovaciones técnicas en la producción de los países de alta industrialización. Ahora bien, lo cuestionable es que en base a esas realidades se intente disfrazar toda la intencionalidad política e ideológica del discurso neoliberal, el cual se sustenta en una ofensiva contra los derechos colectivos de los trabajadores. En América latina, donde los procesos de innovación tecnológica están reducidos a sectores elites de la industria, donde los costos laborales en la industria se han caracterizado históricamente por ser de los más bajos del mundo, la flexibilización y la reconversión tecnológica parecen ser, en términos generales, un discurso inflado, destinado a garantizar una mano de obra cada vez más barata a las grandes transnacionales descentralizadas (las maquilas), a cambio de inversiones de capital.

El discurso ideológico y político del neoliberalismo privilegia formas de relaciones laborales individuales, cuestionando toda intervención estatal en el establecimiento de normas colectivas de contratación. Los neoliberales obvian de manera deliberada, el hecho de que en el sistema capitalista realmente existente, el dueño de los medios de producción tiene superioridad de condiciones, no sólo por poseer los medios de producción sino también por contar con una legislación y unas políticas estatales, aún en el Estado de Bienestar, que se corresponden con la lógica de la acumulación capitalista. Lo expuesto anteriormente, se traduce en menor autonomía para el trabajador negociar "libremente. Esta condición de no autonomía de los trabajadores facilita su contratación en condiciones de trabajo desventajosas. Tampoco es cierto que los trabajadores en los actuales modelos de relaciones laborales acepten condiciones extraordinarias de trabajo para cubrir necesidades extras, como nos dice Nozick, por el contrario el trabajador las acepta para cubrir el déficit de ingresos que generan las políticas económicas de contracción de la demanda que se ha generalizado en todo el mundo.

El discurso ideológico de la flexibilización, encuentra su máxima expresión en el mito de la sociedad postindustrial, que aunque para muchos se concreta en la especialización flexible de los países de alta industrialización y en el desarrollo de la telemática, es decir la posibilidad transmitir cada vez más mensajes, en menor tiempo (la denominada economía del signo) la cual pasa a ser, según dicen, la más importante fuente de valor, encuentra su mentís en el hecho de que si bien es cierto que el área de servicios ha crecido vertiginosamente en las últimas dos décadas y los procesos de automatización industrial y la telemática, como instrumento fundamental del proceso productivo, son hoy una realidad, no es menos cierto la existencia de un sector secundario de trabajo que sigue realizando las labores sucias de la producción industrial manufacturera ya sea en sus casas, en talleres informales o en las maquilas de los países de baja industrialización, así como en las zonas deprimidas de los países de alta industrialización. Lo anterior, nos presenta una realidad donde la existencia de unos empleados de cuello blanco por un lado, y por el otro de un sector de trabajadores periféricos ha dado origen a sociedades denominadas "...de dos tercios" en las que el primer grupo, dos tercios de la población, se beneficia de la tecnología, del consumo particularizado y de un mayor tiempo libre, mientras el tercio inferior vive en condiciones de extrema pobreza (Navarro, 1991: 31). En América Latina la correlación numérica es inversa, un tercio disfruta, dos tercios sufren.

El que amplios sectores de la población mundial sean sometidos a condiciones precarias de trabajo nos coloca en una inaceptable situación de apartheid social, cuya existencia sólo es posible debido a la debilidad política y a la ausencia de instancias organizativas en estos sectores. En segundo lugar, la cotidianidad de estos sectores, que fundamentalmente trabajan en áreas informales de la economía, ha ido conformando una "cultura de la sobrevivencia" caracterizada por la sumisión ante el temor al despido o a la represión policial, y en el caso de los trabajadores temporales por la expectativa de trabajar en algún momento. En relación a lo anterior, el Presidente Caldera ha señalado que "...un pueblo con hambre no es capaz de organizarse para luchar por sus derechos." Sin embargo, la impotencia ante tanta injusticia lleva a estos sectores a participar en explosiones sociales que generan serias dudas sobre el futuro de la gobernabilidad democrática en sociedades con altos porcentajes de exclusión social.

Finalmente, cabe preguntarse hasta cuánto es funcional y seguro mantener la paz social en base a la sumisión que genera el "vivir para comer". ¿Será esa preocupación la que lleva a que los pobres estén de moda en los organismos internacionales?. Nada es seguro en estos "no tan nuevos tiempos" de la especialización flexible.



Bibliografía

Aglieta, Michel (1979): *Regulación y Crisis del Capitalismo*, Siglo XXI, México.

Arconada, Santiago (1979): *El Papel de la Contratación Colectiva en la Relación Capital-trabajo*, UCV, Caracas.

Arconada, Santiago y Edgardo Lander (1985): "La Confederación de Trabajadores de Venezuela ante la Crisis" en *Crisis y Movimientos Sociales en Venezuela*, Tropykos, Caracas.

Cardozo, Fernando E. y Enzo Faletto (1972): *Dependencia y Desarrollo en América Latina*, Siglo XXI, México.

Atkinson, Jhon (1987): "Flexibilidad o Fragmentación?. El Mercado de Trabajo del Reino Unido en la Década de los ochenta", en *Trabajo y Sociedad*, Volumen 12, No 1, Madrid.

Birgin, Mauricio (1990): "La Flexibilidad Laboral en Argentina" en Hernández Alvarez, Oscar: *La Flexibilización del Trabajo*, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, UCLA, Venezuela.

Bronstein, Arturo (1990): "La Flexibilidad del Trabajo. Panorámica Internacional" en Hernández Alvarez, Oscar: *La Flexibilización del Trabajo*, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, UCLA, Venezuela.

Callinicos, Alex (1993): *Contra el Postmodernismo. Una Crítica Marxista*, El Ancora Editores, Bogotá.

Collazo, Nestor (1994): *Globalización de la Economía y Nuevas Formas de Producción*, Ediciones La Chispa, Valencia, Venezuela.

Coriat, Benjamín (1991): *El taller y el Cronometro. Ensayo sobre el Taylorismo, Fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI, Madrid.

Galin, Pedro (1991): "El Empleo Precario en América Latina", en *La Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo Nombre o Nueva Realidad?*, Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

Farfan, Guillermo (1988): "Capital, Trabajo y Estado de Bienestar en el Capitalismo Avanzado", en: Gutiérrez Esthela (comp.): *Testimonio de la Crisis. La Crisis del Estado de Bienestar*, Siglo XXI, México.

Gramsci, Antonio (1975): *Notas Sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el Estado moderno*, Obras, Vol. 1, Juan Pablos, México.

Gutiérrez G., Esthela (1990): "La Crisis Laboral y el Futuro del Mundo del Trabajo", en: Gutiérrez G. Esthela (coord.): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

Hernández Alvarez, Oscar (1990): "La Flexibilidad del Derecho del Trabajo", en Hernández A. Oscar (coord.): *La Flexibilización del Trabajo*, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, UCLA, Venezuela.

_____ (1988) "Los Nuevos Planteamientos de Flexibilidad en el Trabajo", Ponencia presentada en el II Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, ART, Venezuela.

Hernández, Daniel (1991): "Introducción a los Temas de la Crisis y de la Flexibilidad", UDM, Secc. Quilmes, Quilmes.

Iranzo, Consuelo (1988): "Cambio Tecnológico y Trabajo", en: Calero, Fernando: *Nuevos retos del sindicalismo*, Nueva Sociedad, Caracas.

_____.(1990) "Las Relaciones Laborales y el Cambio Tecnológico", en: Lucena Héctor (coord.): *Las relaciones de Trabajo en los 90*, UC, ILDIS, Caracas.

Leborgne, Danielle y Alain Lipietz(1992). "Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Postfordismo" en Trabajo, N° 8, México, pág. 17.

Lipietz, Alain (1990): *Espejismos y Milagros. Problemas de la industrialización en el tercer mundo*, Editorial Tercer Mundo, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Marx, Carlos (1987): *El Capital*, Tomo I. Editorial Cartago, Buenos Aires, 1973. Traducción de Floreal Márquez

Meulders, D y L. Wilkin: "La Flexibilidad en los Mercados de Trabajo, Prologómenos al Análisis de un Campo", *Trabajo y Sociedad*, Vol. 12, N° 1, Madrid, pág. 11.

Moncayo, Héctor León (1991): "¿Vamos hacia el Derrumbe de la Legislación Laboral?", *El Otro Derecho*, ILSa Bogotá.

Mujica, Michel (1992): *Antonio Gramsci*, Folleto, UCV, Unidad de Extensión de FACES, Caracas.

Navarro, Vicente (1992): "Producción y Estado de Bienestar. El Contexto Político de las Reformas" en: *Revista Sociología del Trabajo*, Vol. 12, Siglo XXI, Madrid.

Neffa, Julio C (1990): *El Proceso de Trabajo y la economía del Tiempo*, Editorial Humanitas, Argentina.

Negri, Antonio (1985): "John M. Keynes y la Teoría Capitalista del Estado en el 29" en *Revista de Estudios Políticos*, Vol. 4, N° 2 y 5, FCPYS, UNAM, México.

Nozick, Robert (1991): *Anarquía, Estado y Utopía*, Fondo de Cultura Económica, México.

Panicht, Leo: "Trade Unions and the Capitalist State", *Review* N° 124, enero-febrero de 1981. Pág. 24. Traducción de Edgar Vázquez.

Piñera, José (1991): "Libertad para los Trabajadores" en *Ciencia Política*, N° 23, Tierra Firme, Bogotá, p 12.

Pitz, Karl (1990): "Nuevas Tecnologías, Estrategias Japonesas de Dirección y el Futuro del Trabajo", en: Gutiérrez G. Esthela (coord): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, pág. 45.

Piore, Michel (1990): "Dos Concepciones sobre Flexibilidad del Trabajo", en Gutiérrez G., Esthela (coord): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*. Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, pág. 45.

Soria, Víctor(1990): "Reconversión Tecnológica y Flexibilización del Trabajo", en Gutiérrez G., Esthela (coord): *La Ocupación del Futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*. Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, pág. 13.

Trejo, María Eugenia(1992): "Consenso y Coerción en la Fábrica. Solidarismo y Proceso de Trabajo en Costa Rica", *Trabajo*, N° 8, México.

Weffort, Francisco: "El Populismo en la Política Brasileña", fotocopia.

Zapata, Francisco (1991): "Definiciones del Movimiento Sindical en América Latina", *Revista ALAI*, N° 132, Año 14, segunda época, Quito.

_____. (1990) "El Sindicalismo en América Latina", en: *Revista Trabajo*, N° 3-4, México.

_____. (1986) El conflicto Siindical en América Latina, El Colegio de México, México.

1.. Gramsci estudia estos procesos a partir de dos conceptos fundamentales en su obra: Americanismo y Fordismo.

2.. Para Marx, el desarrollo industrial genera un obrero colectivo que es la contraparte necesaria de la fractura del obrero profesional. (Marx, 1973, caps. XI, XII, XIII).

3.. El caso italiano es el más representativo de este sistema. La ley 300 de 1970 establece la legislación de sostén como generalmente se le denomina en el Derecho Laboral. En América Latina sólo en el Uruguay no existe legislación de control, pero tampoco la hay de protección.

4.. En la Unión Soviética al modelo de organización del trabajo se le dio el nombre de STAJANOVISMO, debido al nombre de un excampesino (Alesksei Stajanov) que fue sometido a un experimento de la Organización del Trabajo. El experimento consistió en dividir el trabajo: Dos ayudantes piqueteaban la parte excavada de una mina y retiraban el carbón, permitiendo así a Stanajov operar continuamente el martillo neumático. En el plano de la regulación se estableció un sindicato subordinado al Estado y un proceso de alienación basado en la idea de la producción y consumo colectivo. (García, 1992).

5.. "Alianza Popular Americana (APRA), 1930; Partido Socialista de Chile, Partido Socialista del Perú y varios otros" (Zapata, 1986). En Venezuela Acción Democrática (Social democracia) que accedió al poder en 1945 e instauró la el modelo populista.

6. Zapata llama a este proceso la fase "institucional del movimiento obrero", en tanto que denomina "Fase Heroica" a la acción directa de los obreros a principios de siglo y "Fase excluyente" a la crisis de los mecanismos de la Fase Institucional. (Zapata 1991).

7. Este Banco fue sometido a un desfalco masivo por parte de sus directivos en complicidad con la dirigencia de la CTV, lo cual ocasionó su intervención gubernamental en 1981. 8 OCDE. La Flexibilité du



marché du Travail. Rapport d'un groupe d'experts de haute niveau au Secretary General. París, 1986, p. 6. Citado por Bronstein, 1990:32).

9 La privatización de la empresa telefónica (CANTV) , la descentralización de los puertos, la Reconversión Industrial en la siderúrgica estatal (SIDOR) y las asociaciones estratégicas en la industria del aluminio, se han traducido en despidos , retrocesos en los derechos conquistados e inestabilidad en el empleo.

11 Nos referimos a vendedores ambulantes, trabajadores a domicilio, etc. que laboran en condiciones precarias. .