

Precarización del empleo ¿Un mal moderno?

Malva Espinosa
Verónica Riquelme
Irene Rojas
Hugo Yanes

Introducción

Los análisis sobre el mundo del trabajo muestran la emergencia de fuertes procesos de cambio. Algunos de ellos, pueden considerarse efectos de las transformaciones tecnológicas y de la organización del trabajo, como por ejemplo, la polivalencia, el trabajo en equipos, las redes y la especialización en el uso de sofisticadas tecnologías, que podrían interpretarse como simples señales de modernización. Otros cambios constituyen, sin embargo, efectos perversos que tienen consecuencias negativas para las personas que trabajan. El más importante es, sin duda, la precarización del empleo.

Algunos expertos laborales han considerado que hay precarización en aquellos empleos de baja calidad que se caracterizan por la desprotección del trabajador asalariado por parte de la legislación laboral y la seguridad social. Se expresa en inestabilidad, la que se traduce en la tendencia a sustituir a los trabajadores de planta con contratos indefinidos por trabajadores temporales, a plazo fijo o bien subcontratados; en disminuir la parte fija del salario y en aumentar la porción variable vinculada a la producción; en niveles salariales en el mínimo o bajo el mínimo; en la no dependencia de un sólo e identificable empleador; en labores que no se realizan necesariamente en las instalaciones de la empresa; con poca protección a la integridad física y psicológica; con escasa o nula posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente, etc.

Si se mira a grosso modo el devenir histórico del mundo del trabajo, podría afirmarse que toda la energía social de los trabajadores, desde que nacieron sus primeras organizaciones, estuvo orientada a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo. De hecho, ese fue el leit motiv esencial del unionismo primero y del sindicalismo moderno posteriormente. No es necesario repetir aquí los incuestionables logros de la lucha obrera histórica, por regular la jornada, obtener medidas de higiene y seguridad, aumentar las pausas y los tiempos de descanso y también asegurar de manera creciente y en la medida de lo posible, la estabilidad del empleo y la mejora de los salarios.

Para las personas que dependen de una relación laboral, el temor a la cesantía es, naturalmente, uno de los más importantes factores de inseguridad. De hecho, la Psicología moderna ha logrado identificar a la pérdida del empleo como una de las mayores catástrofes que le pueden ocurrir a cualquier ser humano, comparable en gravedad sólo a la muerte de los seres queridos. De allí que, un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo y un aumento creciente de la inestabilidad, y de otros efectos negativos asociados a ésta, no pueden sino interpretarse como fenómenos disfuncionales a la calidad de vida y evidentemente un retroceso en las metas socialmente deseadas de progreso para todos.

Ajuste estructural y flexibilización

Ahora bien, en el debate actual sobre el modelo de desarrollo en curso, existe un consenso generalizado sobre los cambios radicales en que se desenvuelven actualmente las economías, y ello se expresa básicamente, en una reorganización económica globalizada, en la cual la competitividad está dada por la manera en que los diferentes países integran los mercados mundiales. Para ganar esta carrera han debido, por una parte, producirse en todos los países de América Latina procesos de ajuste estructural y por otra, reorganizarse las bases productivas, de manera tal, de tener precios y productos competitivos en el mercado mundial.

En el caso chileno, el ajuste estructural implementado bajo el régimen militar, tuvo importantes costos sociales que se pagaron en nombre de la eficacia de las medidas. De hecho el ajuste en Chile, ha sido el programa más radical implementado en toda América Latina, además de haber sido realizado casi con una década de antelación al resto del continente. Las medidas tomadas a fines de los setenta, comenzaron a mostrar efectos positivos de recuperación económica, a mediados de los ochenta, no sin antes haber pasado por momentos de dura recesión. Aunque nadie discute hoy, la eficacia del ajuste: crecimiento sostenido, control de la inflación, recuperación del empleo y una lenta recuperación de los salarios, no cabe duda que también subsisten importantes áreas grises, que obligan a analizar los efectos negativos o disfuncionales en este camino de éxito económico. Es lo que se podría llamar la necesidad de hacerle un "ajuste social" al exitoso ajuste económico realizado.

Para el tema que nos ocupa es importante destacar que el ajuste estructural significó básicamente trasladar recursos estatales y

poder de decisión al sector privado, que se transformó en un factor decisivo en la distribución y uso de los recursos económicos. Entre las medidas implementadas para favorecer la iniciativa privada, estuvo como parte fundamental la existencia del Plan Laboral. En relación con el tema del empleo, este plan eliminó las restricciones al despido, lo que fue considerado una condición de flexibilización para la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de competitividad. El despido sin expresión de causa, fue en su momento, considerada por el empresariado una facultad clave para permitir el ajuste respecto a la mano de obra. El acuerdo legislativo para modificar esta facultad durante el proceso de reformas laborales realizadas en 1991, fue posible porque se introdujo como causal de finiquito "razones de la empresa" que si bien elimina el factor de arbitrariedad implícito en el despido sin expresión de causa, de todas maneras, deja un amplio campo de iniciativa a la parte empresarial para decidir el quantum del factor trabajo.

Desprotección y precarización del empleo

Sin embargo, esta medida de flexibilización, que debería ser utilizada como facultad de excepción y bajo estrictas condiciones de necesidad, no es la única fórmula que ha sido utilizada por el empresariado nacional. Junto a ésta, se han venido ensayando nuevas formas atípicas de empleo y allí es donde emerge el tema de la precarización. Para establecer ciertas precisiones es conveniente señalar que no toda forma atípica da lugar a formas precarias, pero que sin embargo tras la atipicidad, se esconden formas de precarización.

Veamos algunas cifras, en lo que podríamos llamar precariedad en los mínimos básicos .

a. Empleos sin escrituración de contrato : Un análisis especial de la última encuesta CASEN, realizado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo en 1996, reveló que un 20.5% de las personas que se declaraban bajo relaciones dependientes de trabajo, no tenían un contrato escriturado.

b. Sin cotización previsional y de salud: El 19.5 % de este mismo universo no tenía previsión y 16.7% no tenía previsión en salud.

c. Salarios bajo el mínimo legal y exceso de jornada de Trabajo: Entre las personas que no presentaban un contrato escriturado el 24.2 % declaraba salarios inferiores al mínimo y el 46% declaraba trabajar más de 60 horas semanales (el límite máximo legal de la jornada ordinaria es de 48 horas semanales)

El análisis de estos datos también reveló que la no existencia de contrato es vinculante con las otras falencias, es decir, suelen darse asociadas. Cuando todas ellas se presentan juntas estamos hablando de un nivel máximo de precariedad.

Los sectores ejes del modelo exportador y la precariedad

De acuerdo con datos de la encuesta CASEN (94), la rama de actividad económica con una peor calidad de empleo es agricultura, silvicultura y pesca, con un 52,6% de empleo precario. Al desagregar los resultados en los componentes de dicha rama, los niveles de precarización se dan en la siguiente proporción: un 55% de los trabajadores en la producción agropecuaria, un 52,1 en la silvicultura, el 50,7% en la extracción de madera y un 36% en la pesca .

Estos sectores llamados ejes del modelo , son los que se caracterizan por ocupar, junto a núcleos de trabajadores estables de las empresas, a masas "flotantes" de trabajadores bajo subcontratación o contratos temporales, a plazo fijo y por faenas y aunque esto no constituye ilegalidad, favorece de manera creciente la precariedad en que se desenvuelve el trabajo.

a) Fruticultura de exportación

El sector frutícola exportador en Chile, ha crecido fuertemente en las últimas décadas, principalmente en rubros con uso intensivo de mano de obra y en los que la presencia de trabajadoras mujeres aparece como un rasgo muy característico. Sin embargo, esta pujante actividad se da en un contexto de gran heterogeneidad en las condiciones de trabajo y en la calidad de los empleos.

A pesar del trato teóricamente igualitario que consigna la legislación en distintas materias, los estudios concretos muestran desigualdades en los beneficios entre trabajadores permanentes y trabajadores temporales, eventuales o a tiempo parcial. Por ello es necesario analizar en conjunto las distintas dimensiones del empleo y los derechos que en términos formales tiene un trabajador con contrato de trabajo.

En el sector de la agroexportación ha habido un desarrollo acelerado de la tendencia a la temporalización de los empleos en las últimas décadas . El reducido número de contratos indefinidos para un pequeño núcleo de trabajadores frente a una mayoría de contratos por faena, la modalidad más extendida, y a plazo fijo, impone una serie de limitaciones para organizarse en sindicatos y constituirse en actor social con capacidad de negociación e interlocución con el empresariado. Además, unido a lo anterior, la prohibición por ley de negociar colectivamente es un primer indicador concreto de la vulnerabilidad de este sector.

Las modalidades de organización del proceso de trabajo basadas en ritmos intensos y con escasas pausas, el pago a trato o

por producción, las extensas jornadas de trabajo y los riesgos y enfermedades profesionales son algunos de los factores de precariedad del empleo temporal agrícola y que van más allá de la condición estructural de la estacionalidad del ciclo productivo. La precariedad se ve reflejada en las condiciones de trabajo a la que están expuestos los trabajadores de este sector, siendo uno de los más graves la exposición a los agro-tóxicos. Los requerimientos de la producción, junto con la incorporación de nuevas especies, ha generado un aumento sustantivo de las importaciones de plaguicidas. En una investigación con temporeras de la uva, un 62% y un 42% de las trabajadoras de huerto o packing respectivamente, manifestaron haber estado en contacto con pesticidas durante la temporada y haber sufrido diversos malestares generales, problemas de la piel, visuales y respiratorios.

Otro aspecto se refiere a la protección parcial en cuanto a las contingencias cubiertas por la seguridad social. Casi un tercio de las mujeres (CASEN 94) ocupadas en el sector rural aparecen contratadas por temporada, por obra y/o a plazo fijo, lo que implica que la cobertura a la que acceden es mínima y dura sólo mientras tengan el contrato vigente. En lo que respecta a la salud laboral, un estudio de la OIT establece que sólo el 36% de los ocupados agrícolas están cubiertos por el sistema de mutuales en caso de accidentes y enfermedades profesionales. En salud previsional, el mismo estudio señala que no más del 18% de los activos en la agricultura se encontraban cotizando y por lo tanto cubiertos por el sistema Fonasa/Isapres.

A la temporalidad de este trabajo se suma hoy en forma cada vez más generalizada el de la subcontratación. Los originales "enganchadores" de mano de obra en algunas regiones han dado paso en los 90's a los contratistas formalizados y a los totalmente informales, especialmente en las regiones del Norte Chico y en la VI región. La subcontratación entendida como suministro de mano de obra, puede aumentar la incertidumbre y el incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por la falta de claridad respecto de las obligaciones de la figura del empleador.

b) Trabajadores forestales

El sector forestal ha tenido al igual que la fruticultura una gran expansión en los últimos 20 años y su participación en el total de las exportaciones representaba en 1995 el 16%. En la actividad forestal la subcontratación ha sido una modalidad bastante generalizada. Es en este tipo de empresas donde se constata en general: condiciones de trabajo muy precarias, especialmente respecto de las condiciones de seguridad e higiene y un menor cumplimiento de la normativa laboral. Aunque es necesario precisar que las condiciones de trabajo para la explotación y manejo del bosque nativo y las plantaciones son muy diferentes.

Las malas condiciones de seguridad se reflejan en las elevadas tasas de accidentabilidad del sector, en 1990 alcanzaba a 18,6% y en 1992 a 17,2%. Con una gravedad que implica entre 15 y 20 días perdidos por cada accidente no fatal.

El incumplimiento de la normativa laboral y previsional, de acuerdo con los antecedentes de diversas fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo en las regiones forestales, ha estado referida principalmente a materias como: falta de escrituración de los contratos de trabajo o errores en los mismos, jornada de trabajo (exceso de jornada, no respeto al descanso semanal, registro de asistencia mal llevado), cotizaciones impagas, incumplimiento en las condiciones de saneamiento básico (agua potable, servicios higiénicos), inexistencia o mal funcionamiento de Comité Paritario y falta de elementos de protección personal.

c) Trabajadores de la industria pesquera

La actividad pesquera orientada a la exportación ha sido al igual que las actividades anteriores de gran dinamismo en la última década. La expansión de este sector, específicamente las plantas procesadoras (conservas), la producción de fresco-refrigerado, congelado y de salmones y truchas generó nuevas alternativas de empleo, especialmente para las mujeres, en áreas en las que las posibilidades eran reducidas, fundamentalmente en la pesca artesanal, pequeña agricultura y trabajo doméstico asalariado.

Sin embargo, esta nueva alternativa laboral no siempre ha estado acompañada de una buena calidad de empleo. Y, al igual que en la fruticultura, las condiciones heterogéneas de trabajo han generado núcleos de empleo precario generalmente asociados a trabajadores eventuales y empleos más estables de mejor calidad para los trabajadores permanentes. Por otra parte, en las propias plantas pesqueras y en las jaulas-balsas donde se cultiva el salmón también se presentan diferencias en las condiciones de trabajo. Los empleos en las plantas se caracterizan por su inestabilidad, priman los contratos a plazo fijo dependiendo de los flujos de materia prima, y en algunas regiones es frecuente el trabajo sin contrato escrito. Los sistemas de pago son en general "a trato" y a veces se combinan con un incentivo de producción individual o colectivo cuando se cumple una determinada meta. Las jornadas de trabajo son extensas e irregulares, determinadas por los flujos de pesca. En momentos "peak" la jornada diaria supera la 10 horas, llegando incluso a las 16 horas diarias. En las empresas grandes hay mayores posibilidades de regular la jornada o bien existe el trabajo por turnos lo cual permite un mayor control de la jornada de trabajo.

La cobertura de la seguridad social sigue la misma línea que la forma de contratación. Mientras que los trabajadores con contrato indefinido tienen cubierta todas las contingencias, entre los eventuales, en el mejor de los casos, la cobertura dura mientras se encuentren trabajando y en el peor, es común la existencia de "acuerdos" para que no les sea descontado el veinte

por ciento para previsión y salud, quedando sin ningún tipo de protección.

Las condiciones ambientales en las plantas pesqueras suelen ser un factor de riesgo de accidentes y enfermedades. La humedad, el frío en el caso de las plantas de congelado, el calor en las conserveras, predisponen a enfermedades respiratorias, urinarias, hongos en pies y manos y dermatitis. Por otra parte, el uso de elementos cortantes y los pisos resbaladizos son un riesgo permanente de accidentes, cortes y caídas. De acuerdo con informes de la Asociación Chilena de Seguridad, el cultivo de salmónes en jaulas-balsas presenta una tasa de accidentabilidad de alrededor del 20%, una de las más altas del país.

Una fiscalización realizada en las empresas salmoneeras de la Región de Los Lagos dio cuenta de las precarias condiciones de seguridad y de saneamiento básico. Las balsas para el cultivo de salmónes son estructuras flotantes, sometidas al oleaje permanente, por lo que hay un riesgo constante de caídas al agua. En la fiscalización se constató: pisos y barandas inadecuadas o inexistentes (en el 44% de las empresas), falta de mallas antideslizantes (13%) y falta de salvavidas(7%) . Uno de los problemas críticos del sector es la ausencia de servicios higiénicos a bordo de las balsas y la falta de provisión permanente y suficiente de agua potable.

Ejemplo de una forma precaria de organización del trabajo: El trabajo a domicilio

Esta forma de relación de trabajo, cuya calidad contractual laboral no se presume en nuestra legislación, no es nueva en el país. Sin embargo, a pesar de la ausencia de estadísticas que lo confirmen, los estudios sectoriales realizados en el último tiempo plantean que ha habido un importante aumento del trabajo a domicilio en los últimos 15 años.

Los cambios en la organización del trabajo a través de la fragmentación y de la externalización de parte de los procesos productivos fuera de los límites de la fábrica ha provocado un aumento de las actividades de subcontratación y de trabajo a domicilio. Este fenómeno aún cuando se encuentra mas o menos extendido a diversos sectores, es en la industria de la confección y del calzado donde tradicionalmente ha existido y se encuentra más generalizado. Los niveles de precariedad e informalidad aumentan a medida que se desciende en la cadena de subcontratación del taller al trabajo a domicilio. Y al igual que en otros sectores, las mujeres son la principal fuerza de trabajo en los niveles inferiores de la pirámide de subcontratación.

La investigación realizada por el CEM con trabajadoras a domicilio del sector de la confección, destaca que la mayoría de las trabajadoras de la muestra habían sido asalariadas y el 60% de ellas lo fueron de fábricas o talleres de confección. Sus capacidades y destrezas adquiridas como trabajadoras asalariadas dependientes, son aprovechadas por la fábrica que externaliza parte de su producción. Un aspecto relevante de este tipo de prestación de servicios lo constituyen las jornadas de trabajo. Aunque se suele positivizar la autonomía del trabajo a domicilio y la posibilidad de conciliar trabajo doméstico y asalariado, en la realidad ocurre que el "hacerse el horario" implica prolongar la jornada en horas de la noche, excediendo en mucho los máximos legales . Otro indicador de la precariedad, es la inestabilidad y dependencia de un intermediario o taller que proporciona el trabajo a domicilio, y que no garantiza ni su volumen ni el tiempo de duración de la prestación de servicios. Los ingresos percibidos son variables según el tipo de trabajo, su tarifa, el volumen de prendas, tipo y disponibilidad de maquinarias y las destrezas de la trabajadora, ya que el pago es de acuerdo a la producción individual . El local de trabajo, las máquinas, los insumos y los gastos que ocasiona el trabajo a domicilio, que en un empleo "típico" son de cargo de la empresa, en esta actividad deben ser provistos por el propio trabajador.

La protección al trabajador ¿un principio en vías de desarticulación?

Los antecedentes descritos en la sección precedente muestran que una nueva realidad está emergiendo en el mundo productivo y que los principios que han orientado la legislación laboral están fuertemente tensionados por estos cambios. De allí que convendría examinar el tema de la protección, porque la flexibilización necesaria no debe ser confundida con una desregulación que le está significando a la fuerza de trabajo un grave riesgo no sólo frente a la estabilidad del empleo sino también, como ya se ha descrito, un deterioro creciente de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida asociada a ésta.

La normativa jurídica laboral ha tendido en términos generales, a proteger al trabajador de la existencia de elementos de precariedad en el empleo en que se desempeña. Más aún, la característica fundamental del derecho del trabajo y su razón de ser ha estado constituida por el carácter protector de la parte económicamente más débil de la relación laboral.

La protección del empleo puede darse a través de la intervención del Estado en el ejercicio de su facultad de dictar normas de general aplicación en materia laboral y de la fiscalización de su cumplimiento. También en los acuerdos celebrados entre los sujetos de la relación de trabajo, ya sea que estos tengan un carácter individual, al celebrar un contrato laboral entre un empleador y un trabajador, o su carácter sea el de contratos o convenios colectivos producto de una negociación entre grupos de trabajadores, organizados sindicalmente o no, y uno o más empleadores, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones por un tiempo determinado. Todas estas normas, aunque no lo manifiesten en forma expresa, deberían tender a dar estabilidad y seguridad al trabajador en su empleo, sin embargo las normas de carácter general se están mostrando insuficientes cuando por la vía de la atipicidad, puede obviarse este carácter protector.

Existe también una forma indirecta de protección del empleo: el establecimiento por medio de la ley del fuero de inamovilidad para los trabajadores que tienen la calidad de directores de organizaciones sindicales, de delegados de personal, de integrantes de grupos negociadores y de los representantes de la parte laboral en los Comités de Higiene y Seguridad. Estos trabajadores deberían participar en la creación de normas protectoras mediante el proceso de negociación colectiva y en el control y fiscalización de su cumplimiento, sin embargo es evidente que las nuevas formas de contratación lejos de estimular la organización sindical la van limitando tanto por características estructurales como inclusive por restricciones legales.

También se protege el empleo, cuando la ley declara que el contrato de trabajo tiene carácter consensual, esto es, que empieza a tener efecto desde el momento en que las partes manifiestan, en cualquier forma, su voluntad de celebrar el contrato o desde el inicio de la prestación de servicios, sin que sea necesaria formalidad o solemnidad alguna. La ley laboral exige, sin embargo, como un medio de prueba de la existencia del contrato de trabajo, que éste se escriba dentro de determinados plazos, bajo la sanción de tener como cláusulas del contrato las que establezca un tribunal sobre la base de lo que declare el trabajador al respecto. En relación con esta obligación del empleador de escriturar el contrato, el legislador ha establecido una presunción legal de existencia del mismo, cuando la prestación de los servicios se efectúa en forma personal, en condiciones de subordinación, dependencia y por cuenta ajena. Sin embargo, las cifras señaladas en las páginas anteriores muestran que la no escrituración del contrato tiene una incidencia en más del 20% de la fuerza de trabajo asalariada, cifra que como ya se vio se eleva en diversos sectores como el agrícola, forestal y pesca.

El derecho laboral también tiende a impedir el despido de hecho y a otorgar al trabajador los medios para acreditar la prestación de sus servicios. Sin embargo la ley en Chile contempla algunas facultades del empleador, que si se usan con baja responsabilidad, también pueden constituirse en factor de precarización.

Sin duda, la más importante y al mismo tiempo la más controvertida forma de protección a la estabilidad del empleo, la constituye el conjunto de normas que reglamentan la terminación del contrato de trabajo. En nuestra legislación existe, en general, un sistema de despido causado y de estabilidad relativa del empleo. El primero consiste en que sólo es posible poner término al contrato de trabajo cuando alguno de los sujetos de la relación laboral ha incurrido en un hecho constitutivo de una causal de despido establecida taxativamente en la ley. El sistema de estabilidad relativa del empleo, por su parte, es aquel que no obliga al empleador a reincorporar al trabajador que ha sido despedido en forma injustificada, contraviniendo los mecanismos legales, pero si le obliga a pagar al trabajador injustamente despedido una indemnización en dinero. En nuestro sistema no existe, como en otras legislaciones, la nulidad del despido cuando es injustificado, que es lo que constituye la base del sistema de estabilidad absoluta del empleo.

En lo que se refiere a la protección de la calidad del empleo, la legislación laboral cuenta con normas que establecen condiciones mínimas de trabajo para que el trabajador no se vea obligado a condiciones denigrantes o perjudiciales para su salud o peligrosas para su vida. Entre otras, normas que establecen salarios mínimos y protección a las remuneraciones, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, jornadas máximas de trabajo, descansos semanales, interrupción de las labores durante la jornada y vacaciones anuales, entre otras. Especial relevancia adquiere la normativa que se refiere a la higiene y seguridad del empleo, en cuanto protege la salud y la vida del trabajador mediante la exigencia de que la prestación de los servicios se realicen en condiciones que no produzcan enfermedades o pongan al trabajador en situaciones de peligro de accidentes que le puedan causar lesiones o incluso la muerte. La realidad actual está mostrando que crecientemente se vulneran estas condiciones de protección, tanto en lo que se refiere a la intensidad del trabajo como a las condiciones de seguridad.

Por último, es importante destacar que, con el objeto de hacer efectivo el cumplimiento de las normas laborales protectoras de los trabajadores, los derechos y beneficios contenidos en ellas tienen el carácter de irrenunciables. Dicho carácter persigue impedir que los trabajadores sean presionados a renunciar a sus derechos en el momento de celebrar el contrato laboral, creándose de esta forma condiciones de precariedad en el desempeño de sus funciones y en su puesto de trabajo.

Por lo expuesto, es posible afirmar que la función de las normas jurídicas laborales, consideradas en su globalidad, es la búsqueda en forma directa o indirecta, de la estabilidad, seguridad y dignidad del empleo en que el trabajador desempeña su labor, lo que significa, en otras palabras, la eliminación del elemento de precariedad en la prestación de los servicios.

La interrogante que surge de los datos examinados en la sección precedente, es hasta qué punto se hace necesario revisar la ley laboral en la medida que su principio fundamental de protección está sobrepasado por una práctica productivista que se justifica en nombre de la competitividad de nuestra economía en los mercados mundiales. Pareciera necesario, reconsiderar cuáles son las alternativas posibles para conciliar flexibilización con protecciones al trabajador de tal manera que las empresas puedan desempeñarse competitivamente sin poner en riesgos éticamente inaceptables a los trabajadores.

Desafíos que la precarización le plantea a las relaciones laborales

Sin duda, son muchos los desafíos derivados del alto nivel de precarización que hoy se plantean al mundo laboral. Entre ellos, el dilema entre mantención e incluso ampliación del grado de flexibilidad existente en el mercado del trabajo versus la regulación de algunos aspectos de las relaciones laborales, como podría ser el sistema de organización productiva dado que los sectores con aumento de relaciones laborales atípicas muestran un crecimiento de empleos precarios y efectos negativos en

la acción sindical .

A ello se suma un sistema normativo con características bastante peculiares: altamente desregulado, en lo que se refiere a las relaciones individuales mientras que bastante rígido respecto a las relaciones colectivas; planteando al observador la interrogante sobre qué es lo que podría flexibilizarse. De otra parte, los procesos de globalización económica y de incorporación de nuevas tecnologías plantean una mayor competitividad de las empresas y requieren mayores niveles de calificación profesional.

Ciertamente, la superación de estos desafíos es una tarea compleja cuyo diseño es progresivo y requiere de mecanismos que operen conjuntamente. Pero la exigencia en esta tarea de evitar la precarización de los empleos, pone el énfasis en tres de los desafíos ya señalados: Primero, un manejo limitado de la flexibilidad; segundo, el fortalecimiento de la autonomía colectiva y, tercero, la creación de nuevas formas de protección laboral.

a) El manejo limitado de la flexibilidad

En el debate sobre flexibilidad laboral , importa conocer, en primer lugar, qué es lo que se flexibiliza, es decir si está referida al marco normativo en el que se desenvuelven las relaciones laborales- es decir la flexibilidad externa o se dirige a la organización del trabajo en la empresa es decir, flexibilidad interna- y, en segundo lugar, cómo se flexibiliza, si es a través de la negociación colectiva, del contrato individual, o de la pura y simple imposición de la voluntad del empleador.

Teniendo en cuenta el nivel de desregulación del marco normativo de las relaciones laborales en nuestro país, no es sobre estas materias que se concentra la demanda de flexibilidad laboral, sin perjuicio de que aisladamente se escuchan voces en tal sentido . Ciertamente, flexibilizar aún más tales materias significaría ampliar los niveles de precarización laboral existentes, como es la inseguridad en el trabajo.

No obstante, dado los cambios en la economía y las necesidades de adaptación tecnológica y organizativa que tienen las empresas no es rechazar a priori la posibilidad de flexibilizar determinados aspectos de la organización del trabajo dentro de las mismas empresas. Pero esta flexibilidad no puede ser entendida como derogación pura y simple de la norma legal o del instrumento colectivo o, de otra parte, aceptar que el contrato individual o la decisión unilateral del empleador puedan modificar la norma legal o convencional .

Es necesario que el proceso flexibilizador se dé a través de los mecanismos que garanticen un proceso de adaptación de la empresa a los desafíos económicos y tecnológicos sin lesión a las condiciones de trabajo e intereses de los trabajadores; mecanismos que sólo puede efectuarse a través de la negociación colectiva, al menos en nuestro país dado la falta de otros mecanismos de participación de los trabajadores. Ciertamente ello exige que existan organizaciones permanentes de trabajadores, es decir sindicatos, que a través de la negociación colectiva acuerden con las empresas adaptar uno o algunos aspectos de las relaciones individuales de trabajo o, también, que en los respectivos instrumentos colectivos se establezcan los mecanismos que en un determinado momento de su vigencia permitan esta posibilidad de flexibilización.

b) El fortalecimiento de la autonomía colectiva

Como se ha visto, el fortalecimiento de la negociación colectiva es necesario para que sea posible la flexibilización normativa. Pero, ciertamente, el fortalecimiento de la autonomía colectiva también es imperativo de un sistema de libertad sindical y de democratización de las relaciones laborales que son los que en definitiva permiten sistemas de baja conflictividad laboral.

Pero el logro de este imperativo no es tarea fácil: la cobertura de la negociación colectiva alcanzó en 1995 sólo al 12,9% de los trabajadores que integran la fuerza de trabajo ocupada asalariada . Se requiere de la voluntad y de la acción en tal sentido del Estado, asociaciones empresariales y trabajadores. En primer lugar, se requiere de cambios en el sistema de las relaciones colectivas, entre ellos el normativo y no para regular y rigidizar el sistema de negociación colectiva, sino que para promover la existencia de relaciones contractuales autónomas entre los actores de la relación laboral. Pero los cambios legales no bastan, es necesario que tanto la parte laboral como empresarial tengan la voluntad como los medios necesarios para negociar y llegar a acuerdos tanto en las materias generales de negociación como de respuestas a los requerimientos de adaptación organizativa y de producción.

c) Nuevas formas de protección

Los niveles de precarización que se han señalado y las causas que la producen, exigen la acción positiva del Estado en "la marginación" de tales resultados, ya sea a través de mecanismos legales de carácter preventivo como a través de la fiscalización.

En efecto, la desregulación que operó en el sistema de relaciones laborales, los efectos perversos que algunas relaciones laborales atípicas originan en la calidad de los empleos o, simplemente formas de organización de la producción, que aparecen en las últimas décadas, que si bien son permitidas por el derecho común plantean el problema de la falta de responsabilidad

empresarial para hacer frente al cumplimiento de obligaciones laborales ; hacen necesario que se establezcan garantías de cumplimiento de los derechos individuales del trabajador y de seguridad social como garantías al ejercicio de los derechos colectivos.

Mirando hacia adelante

En la superación de estos desafíos ocupan un papel importante las propuestas legislativas del Gobierno para ampliar los márgenes de la negociación colectiva y de modernización del sistema nacional de capacitación. En efecto, el Proyecto de Ley sobre negociación colectiva y otras materias , plantea promover la sindicalización y la negociación colectiva «tanto en los estratos donde ya han alcanzado un cierto nivel de desarrollo, como sobre todo en aquellos donde... es prácticamente inexistente» . Para ello, entre otras medidas, consagra el derecho de información de los trabajadores y sus organizaciones de la situación de la empresa, simplifica los trámites y plazos en la negociación colectiva y extiende el derecho de negociación colectiva a todos los sindicatos legalmente constituidos. Asimismo, respecto al sistema nacional de capacitación se plantea, entre otras disposiciones, ampliar la cobertura e intensificar las acciones de capacitación en las empresas

Pero también es necesaria la acción de las organizaciones de trabajadores y de los empresarios. De los primeros en fortalecer sus organizaciones y potenciar la coordinación de la negociación colectiva en los distintos niveles, existiendo o no deber de negociar. Los empresarios, necesariamente deberán considerar nuevos escenarios de mayor libertad sindical para hacer frente a los requerimientos actuales tanto de la economía como de un sistema de relaciones laborales más equitativos. Al menos, ello se requiere en una perspectiva «para el logro de un desarrollo estable, sostenido y con justicia social»;, tal como lo ha señalado el Gobierno en las modificaciones legales que ha propuesto.

Se hace imprescindible, sin embargo, además del fortalecimiento de la autonomía colectiva y de las organizaciones sindicales, considerar ciertas situaciones laborales nuevas como el teletrabajo, el empleo a tiempo parcial para estudiantes, personas de la tercera edad y dueñas de casa, como también la tendencia a la masificación del trabajo a domicilio, que requieren de una reglamentación legal que reconozca y proteja estas formas atípicas de empleo impidiendo que caigan en el ámbito de la precariedad.