Globethics Repository



Reestructuración del mercado laboral y estrategia sindical [Labor market restructuring and union strategy]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Godio, Julio
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-15 05:18:12
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/220321

NUEVA SOCIEDAD NRO.124 MARZO- ABRIL 1993 , PP. 104-113

Reestructuración del mercado laboral y estrategia sindical

Godio, Julio

Julio Godio: Sociólogo laboral argentino.

La elaboración de una estrategia sindical correcta frente a la reestructuración del mercado de trabajo en la región es una cuestión de vital importancia, puesto que de ella depende en última instancia que los sindicatos conserven y acrecienten su fuerza sociopolítica. En efecto, cuando decimos mercado de trabajo nos estamos refiriendo a salarios, empleo, condiciones de trabajo, es decir la realidad sociolaboral sobre la cual el sindicato desarrolla la primera de sus funciones: la defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores.

El resultado de las políticas de ajuste estructural y de modernización segmentaria en América Latina y el Caribe ha originado durante la década del 80 una mayor subutilización de la mano de obra y una creciente precarización del empleo. Durante este período se ha acentuado el peso de los sectores de baja productividad e ingresos en la composición del empleo: la participación del sector informal urbano en la absorción del empleo aumentó del 25% al 32%, al tiempo que el sector de economía rural de subsistencia continúa ocupando en 1990 al 60% de la población rural[1].

Durante la década del 80 se ha producido otro cambio importante en el mercado de trabajo: se intensifica el proceso de precarización del salario, afectando la estabilidad laboral al sustituir el empleo permanente por el trabajo a tiempo parcial y temporal y por la subcontratación de la mano de obra. En este período los rasgos principales de comportamiento de las variables fundamentales del mercado laboral, es decir empleo y salarios, han sido los siguientes, en materia de empleo urbano.

a) Pérdida de dinamismo del empleo urbano. Como es sabido, el dinamismo en el empleo urbano depende fundamentalmente de dos condiciones: la expansión de

[1]Norberto García: «Ajuste estructural y mercados de trabajo», OIT, Crítica y Comunicación, Lima, 1992. El resto de las cifras corresponde también a esta fuente.

las empresas grandes y medianas de producción y servicios que permiten movilizar extensas redes de pequeñas empresas subsidarias, y la expansión de la pequeña y mediana empresa de producción y servicios como resultado de la ampliación del mercado interno. Sin embargo ninguna de estas condiciones se ha cumplido. En efecto, las políticas de ajuste estructural se planteaban y plantean transferir mano de obra desde el sector productor de bienes no transables hacia los sectores productores de bienes transables (bienes de exportación). En este contexto el mercado de trabajo debería reasignar nuevos «cupos» y dinamizarse. Pero, la respuesta real de las empresas modernas grandes y medianas ha sido durante la década de contraer el empleo en un 2%, fenómeno acompañado de reducciones en los salarios reales de estos sectores de la economía. Las medidas de reforma del Estado en la región han conducido a pérdidas de puestos de trabajo en la administración pública, lo cual ha acentuado la contracción de la demanda de fuerza laboral. El empleo urbano aumentó sólo en la pequeña empresa y en el sector informal. Pero, dado que el 70% de las pequeñas empresas de producción y servicios en la región (hasta 5 ocupados) son microempresas con un bajo perfil de productividad e ingresos, la mayoría de los nuevos empleos fueron de baja calificación y salarios, y precarios. Entre 1980-1990 el sector informal urbano absorbió el 45% de los nuevos empleos, lo cual significa para 1990 un 30% de la fuerza de trabajo urbano hasta en empresas de baja productividad del sector informal urbano. Durante los 80 el desempleo abierto se ha mantenido en un 5%. Pero el subempleo urbano ha aumentado del 40% en 1980 al 42% en 1992. Como resulta conocido, el subempleo es un componente esencial del mercado de trabajo en el sector informal de la economía.

b) Reducción de los ingresos salariales. Durante la década de los 80 los salarios medios industriales (empresas medianas y grandes) han caído en un 7% en relación a la media de la década del 70. Este retroceso ha afectado el corazón de los sindicatos, en tanto es en esas empresas donde se encuentra el poder de los sindicatos de industria. Durante la misma década se produjo una caída aún mayor del salario medio en los servicios públicos (30%) agricultura (20%) y construcción (7%). En la pequeña empresa la caída del salario real ha sido del 30%.

Para los trabajadores ha sido y es muy importante lograr niveles aceptables de salario mínimo, puesto que éste permite regular el ingreso de los menos calificados y al mismo tiempo es el piso para edificar las escalas salariales en los contratos colectivos. En la década del 80 se registra una caída del 24% de los salarios mínimos reales en la región, lo cual ha deteriorado ambos mecanismos de regulación de los ingresos salariales. Al mismo tiempo que se registra una caída del salario mínimo, se observa una creciente brecha entre los salarios reales que recibe la mayoría de los

trabajadores y los salarios de los puestos de trabajo de mayor calificación (gerentes, profesionales, técnicos y supervisores). También se ha producido un incesante deterioro de los salarios reales en el sector público, siendo la caída del salario real del 3, 9%. Por último, debe destacarse que dado que la ocupación en el sector informal creció en un 72% entre 1980-1990, pero se mantuvo inalterable la participación de este sector en el PBI, el ingreso medio de los trabajadores informales habría descendido en un 42% para todo el período.

El costo del ajuste fue absorbido casi en su totalidad por los trabajadores: así, la participación de los ingresos brutos del capital mantuvieron su proporción en un 53%. Como resultado de la regresión en los ingresos salariales se ha producido en la región un aumento en la polarización de la riqueza y al mismo tiempo en la consolidación del comportamiento rentístico y consumista de las clases y capas sociales privilegiadas; así el ingreso del capital (rentas y ganancias) pasó del 22% del PBI en 1980 al 26% en 1990; pero el coeficiente de inversión bruta cayó del 22% en 1980 al 16% en 1990. Los hechos demuestran la falsedad del argumento de que la disminución de los costos laborales favorece la inversión de capital, pues ésta depende en lo fundamental de la decisión empresaria, la cual a su vez está condicionada por su espíritu racional-productivista. En nuestra región, lamentablemente, predominan en el empresariado culturas rentísticas y consumistas, reticentes a la inversión de capital y proclives a la superexplotación de los trabajadores.

Como resultado de la superexplotación de la fuerza laboral se ha acentuado la pobreza y el deterioro en las condiciones de vida de los trabajadores. Entre 1980-1990 la proporción de hogares pobres aumenta en las áreas urbanas del 25% al 31% y en las áreas rurales se mantuvo en un 54%. Para 1990 el 20% de las poblaciones latinoamericanas - estratos sociales altos y medio-altos - captura el 80% de los ingresos al capital y al trabajo (Renta Nacional) mientras que el 37% de la población, el sector pobre, sólo accede al 10% de la renta nacional. Como resultado del aumento de la pobreza, las ciudades latinoamericanas son rodeadas por villas miserias, «pueblos jóvenes», etc. Se están formando focos de violencia social de alcances políticos inusitados en muchos países latinoamericanos. La respuesta de las élites latinoamericanas a la pobreza urbana y rural ha sido hasta ahora acentuar el control y la represión a las poblaciones pobres, pero este método brutal no podrá detener las explosiones sociales, al tiempo que da a las sociedades latinoamericanas perfiles culturales de sociedades que contienen en interior verdaderos espacios de ápartheid.

Estrategias sindicales en materia de empleo e ingresos

Bases para la estrategia global. El movimiento sindical necesita una estrategia de empleos, salarios e ingresos que, partiendo de la heterogeneidad de demandas provenientes de los asalariados cuente con instrumentos y objetivos que permitan conservar y fortalecer la centralidad sindical. El movimiento sindical necesita conocer a fondo las tendencias del mercado laboral en materia de salarios e ingresos, para combinar políticas diferenciadas según estratos de los asalariados - con políticas que permitan unificar las acciones de los trabajadores dentro de objetivos comunes - impidiendo de ese modo la dispersión de fuerzas en el campo sindical. Las bases de una estrategia sindical que permita centralizar las demandas diferenciadas en materia de empleo, salarios e ingresos, debe incluir cuatro componentes fundamentales:

a) Desarrollar acciones sindicales a partir de plataformas que recojan las demandas diferenciadas de los trabajadores según sectores, ramas y empresas de producción y servicios.

b) Vincular las acciones sindicales reivindicativas en materia de empleo, salario e ingresos con la demanda de una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, con el objetivo de fortalecer el rol de organización sindical en la empresa, lo cual le permite al sindicato medidas concretas de defensas de los intereses laborales de los trabajadores.

c) Desarrollar plataformas de acción sindical en materia de salarios, empleos e ingresos, estructuradas según el principio de que la fuerza de la clase trabajadora reside en la unidad de todos los trabajadores, tanto en las grandes industrias transformadas, como en la pequeña y mediana tradicional, en las microempresas del sector informal, y en todas las categorías. Es fundamental impedir desviaciones en materia de plataformas sindicales que preferencia un sector de trabajadores sobre otros.

d) Desarrollar estrategias sindicales sociopolíticas para incidir en el mercado laboral a nivel nacional, por rama de actividad, etc., exigiendo al Estado el cumplimiento de su rol regulador de la economía a través de promoción a la inversión, expansión del empleo, fijación del salario mínimo, etc., lo cual no es contradictorio sino parte integrante de la economía de mercado. Sobre la base de estas cuatro guías básicas para la estrategia sindical en materia de políticas de empleo, salarios e ingre-

sos, es posible referirse a la demandas diferenciadas y las propuestas sindicales específicas.

Demandas diferenciadas y propuestas específicas. Es necesario agrupar las demandas diferenciadas según sectores, ramas y tipo de empresas, y según el principio de hacer compatibles la eficiencia y competitividad de las empresas con la preservación y desarrollo de los derechos de los trabajadores en materia de empleo, salarios e ingresos. En función de esta idea global es posible diseñar las siguientes áreas de cuestiones específicas a tener en cuenta.

El sindicato debe incidir en los procesos de reconversión productiva y flexibilización del mercado de trabajó para proteger los intereses de los trabajadores:

a) Es necesario incidir en los procesos de flexibilización del mercado de trabajo y reconversión productiva para proteger los derechos de los trabajadores y el rol de las organizaciones sindicales. El movimiento sindical debe enfocar políticamente la negociación con los empresarios en materia de reconversión productiva. Esto significa que lo principal es tener claro que las demandas de flexibilidad del mercado de trabajo deben servir para acelerar cambios positivos que se están produciendo en el comportamiento productivo y político de sectores empresarios de la región, de modo de facilitar la incorporación de segmentos empresariales dinámicos a la acción política para concretar procesos de modernización de base social amplia.

Las innovaciones tecnológicas modifican el concepto de productividad. El punto de partida para las negociaciones entre trabajadores y empresarios es que los primeros deben reconocer que el éxito de la empresa es la realización de la producción en el mercado, y los segundos, que el trabajo físico e intelectual es base de la ganancia y que, en consecuencia, la empresa debe compartir los beneficios con el trabajador. Se debe aceptar como principio que existe una «productividad total», compuesta por la suma entre productividad de capital y productividad de trabajo. Pero tal idea exige del sindicato cualificarse técnicamente para manejar conceptos económicos que hacen posible el cálculo de la productividad misma. El sindicato debe proponer cómo aumentar la productividad (protegiendo simultáneamente condiciones de trabajo aceptables y defendiendo la humanización del trabajo), para proponer cómo distribuir los beneficios entre salario (directo e indirecto), condiciones y medio ambiente de trabajo; precios de los productos (beneficios al consumidor), inversión y ganancias del capital.

La reconversión productiva introduce cambios en el sistema de remuneraciones, que son el salario por conocimiento y el salario flexible. El salario por conocimiento sustituye al anterior salario por puesto de trabajo, antigüedad y volumen producido. El salario flexible (salario por hora, por rendimiento a nivel empresa, etc.) ajusta las remuneraciones al costo que representa, según los resultados de las empresas. Ambas modificaciones obligan al sindicato a cambiar su estrategia en la negociación colectiva: ante el pago por el conocimiento se debe fijar los criterios de intensidad del trabajo y garantizar la calidad de la capacitación en función de los niveles de formación de los trabajadores y negociarlo que se evalúa como conocimientos requeridos por el trabajo polivalente; ante el salario flexible, el sindicato debe tratar de transformar el personal eventual en personal de planta, que se establezcan los mecanismos de control y acceso a la información sobre la gestión, y vincular el salario a la productividad más que a las utilidades (que en muchos casos suelen ser arbitrariamente disminuidas por el empresario en los balances).

El sindicato debe incidir en los procesos de reconversión productiva y flexibilización del mercado de trabajo para proteger los intereses de los trabajadores.

Para que los sindicatos puedan participar en la negociación sobre productividad, se requiere que las legislaciones nacionales determinen el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa y a la implementación de modalidades de cogestión. La cuestión de la productividad debe ser enfocada como parte integrante del desarrollo de una cultura del trabajo dinámica, pero tal requisito no sólo es válido para los trabajadores sino también para los empresarios, donde se localizan bolsones de comportamiento rentísticos, no innovadores, de búsqueda de ganancia fácil y de tendencias a la exclusión de los trabajadores de la participación.

b) Los procesos de transformación productiva pueden incluir un componente de flexibilidad en el empleo de los trabajadores del sector formal, lo cual está originando modificaciones legales a las causas y costos del despido, inicio y fin de los contratos laborales, etc. Estos cambios, por un lado expresan necesidades de la empresa de hacer optimizar los resultados de los procesos productivos a través del trabajo polivalente, tasas superiores de rotación del personal, etc. Pero también expresan el interés de los empresarios en desproteger a los trabajadores y limitar la capacidad de negociación de los sindicatos. Por lo tanto, los sindicatos están dispuestos a la implementación de nuevas fórmulas de empleo siempre que estén incorporados ala negociación colectiva y no afecten los puestos de trabajo estructurados. La estabilidad laboral es una conquista histórica del movimiento sindical que ha permitido mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados y ha con-

tribuido sustancialmente a estabilizar y democratizar las sociedades latinoamericanas, por lo cual no puede ser negociada alegremente y sólo es posible adjuntarle políticas de empleo temporal siempre que estén reguladas por el contrato colectivo de trabajo y de acuerdo a las normas internacionales del trabajo en materia de empleo.

c) Los procesos de transformación productiva, de integración de nuevas tecnologías, de subcontratación de servicios, etc., están generando nuevas enfermedades profesionales y aumentando los accidentes de trabajo. Es necesario continuar y profundizar las acciones sindicales en defensa de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas transformadas, oponiendo firme resistencia a iniciativas empresariales de negociar cláusulas desfavorables en materia de seguridad ocupacional, supuestamente compensadas por aumentos de los salarios.

El sindicato frente a las PYMES y al sector informal

El sindicato debe elaborar políticas específicas frente a la pequeña y mediana empresa (PYMES) que compatibilicen dos aspectos: la necesidad de que introduzcan transformaciones tecnológicas y de gestión para mejorar la productividad del trabajo y la competitividad, y la necesidad de preservar los puestos de trabajo, mejorar los salarios y fortalecer el rol de los sindicatos. La cuestión de las PYMES de producción y servicios en la región incluye varios problemas específicos. En primer lugar, la defensa y expansión de las PYMES es fundamental dentro del modelo de economía de mercado mixta-integrada, puesto que sólo una extensa red de este tipo de empresas garantiza la existencia de una estructura productiva y de servicio, integrada y diversificada. Las pequeñas y medianas empresas son también estructuras aptas para generar o asimilar las innovaciones tecnológicas. Debe recordarse que en este siglo el 50% de las más importantes innovaciones en el mundo se han producido en las PYMES o inventores individuales. Por lo tanto, el movimiento sindical debe plantearse objetivos tendientes a favorecer los procesos de transformación tecnológica y de gestión en las PYMES, involucrando en sus propuestas a los empresarios y trabajadores. La promoción de la PYMES es para el sindicato una cuestión vital porque en este segmento productivo y de servicios es donde se encuentran 2/3 de los trabajadores del sector formal. La mayoría de los sindicatos de producción y servicios en la región organizan a asalariados de las pequeñas y medianas empresas.

El sector informal urbano no se ha convertido en la región en un subsistema económico dentro de las economías nacionales. Debe considerarse como actividad infor-

mal todos aquellos mecanismos de subsistencia a que recurren los miembros de hogares pobres, por lo cuales obtienen bienes y servicios. Las actividades del sector informal se desarrollan a través de microempresas y servicios individuales de muy baja productividad. Las situaciones típicas del sector informal son el trabajo asalariado (individual, familiar, microempresario); asalariados sin contrato laboral y de los cuales sólo una minoría cuenta con protección social.

La perdurabilidad de las actividades informales de baja productividad depende del modo de funcionamiento de ha economía capitalista en países no industrializados, que por un lado crea y recrea espacios para la producción informal, y por otro condena a la miseria a millones de personas. El sector informal de la economía no tiene capacidad para generar su propio espacio económico, el cual depende de demandas de bienes y servicios generados por el sector formal. Así como el subsistema informal interactúa y depende del sector formal, también interactúan los trabajadores del sector informal con los trabajadores del sector formal, ya dentro de sectores económicos o como proveedores de bienes y servicios a las familias de asalariados del sector formal. En los barrios donde cohabitan familias de trabajadores de los sectores formal e informal, la interacción es directa y suelen participar conjuntamente en actividades sociales y políticas de la comunidad. El objetivo estratégico del movimiento sindical frente al sector informal es apoyar y participar en políticas económico-sociales que permitan incorporar a las microempresas y servicios individuales como componentes de la economía moderna. Se trata de promover la transformación productiva y social del sector informal: ello significa lograr progresos en el perfeccionamiento profesional, mejoramiento de los procesos productivos, fomento del cooperativismo y empresas de autoayuda y otras formas de asociacionismo para la provisión de bienes sociales (salud, educación, etc.).

El objetivo estratégico del movimiento sindical frente al sector informal es apoyar y participar en políticas económico-sociales que permitan incorporar a las microempresas y servicios individuales como componentes de la economía moderna.

Las organizaciones sindicales deben trazarse políticas específicas para que el Estado asuma la responsabilidad de promover las siguientes medidas: a) promoción de contratos individuales y colectivos de trabajo (extendiendo el radio de la negociación colectiva del sector formal a través de modalidades específicas); b) coberturas de seguridad social; c) batería de asistencia estatal a través de «fondos para innovaciones» y centros de información/formación para el desarrollo de tecnologías duras y de gestión, formación profesional, etc., en las PYMES.

Sobre la base de esta estrategia de objetivos múltiples es necesario desarrollar la sindicalización entre los trabajadores del sector informal, lo cual incluye diversas modalidades: formación de sindicatos de microempresarios, sindicatos de trabajadores de servicios individuales, creación dentro de los sindicatos de departamentos para actividades afines en el sector informal, etc. Un aspecto importante del apoyo de los sindicatos es la organización de cursos, talleres, etc., para el desarrollo de la instrucción jurídica a los trabajadores del sector informal sobre derechos laborales, derechos inmigratorios, derechos humanos, etc.

Mercado laboral y política sindical frente a los grupos empresarios

El movimiento sindical debe utilizar el prestigio logrado a través de su participación en la reconversión productiva para incidir en el interior de los movimientos y organizaciones empresarias y establecer compromisos con los segmentos empresarios, dinámicos y de sensibilidad social en materia de empleo, salarios, condiciones de trabajo, etc.

En el interior de los grupos empresarios de la región se está produciendo un corte interno entre sectores que pretenden mantener las pautas proteccionistas de los antiguos modelos de sustitución de importaciones y sectores que se plantean hacer competitivas a escala internacional las plantas industriales. Esta división estructural no es percibida claramente por las organizaciones sindicales. Pero el movimiento sindical necesita «ver más lejos» que la manifestación fenoménica del discurso neoliberal y la flexibilización absoluta, para penetrar en la esencia del fenómeno: esto es, en los cortes entre empresarios atrasados y modernos. Sólo a partir de este conocimiento, puede ser posible el diálogo sindical-empresarial fructífero, dado que los sindicatos deben apoyar a los grupos empresarios dinámicos. Pero ello obliga al movimiento sindical a instalarse también como parte interesada de la modernización empresarial.

¿Qué está sucediendo en la empresa? Está sucediendo que se desploman las empresas industriales, de servicios y agrícolas protegidas que, en lugar de invertir y mejorar la calidad con el objetivo de exportar, dejan de preocuparse por modernizar las plantas; está sucediendo que desaparecen empresarios nacionales que no arriesgan capitales para investigación tecnológica. El desplome abarca empresas privadas y estatales. El hecho de que el comportamiento rentista de sectores empresarios condujera a la caída de exportaciones, aumento de las importaciones y formación del endeudamiento interno, constituye el ámbito macroeconómico de la crisis empresaria en la región.

Pero el comportamiento rentístico es la causa «subjetiva» de la crisis empresarial. Las causas «objetivas» son: a) los avances tecnológicos (computación, telecomunicaciones, etc.) y las estrategias de las empresas multinacionales de estandarización de la producción a nivel regional; b) la globalización de la economía que hizo inviable el desarrollo a nivel nacional en cadenas productivas; c) final durante la década de los 70 del comportamiento estable de los mercados de materias primas, lo cual afectó negativamente la balanza comercial de los países de la región y, por ende, las reservas de divisas.

Empresas multinacionales y empresas de capitales nacionales privados y estatales dinámicas han reaccionado positivamente frente a las reglas de la economía global, y la preocupación principal es mejorar la calidad y elevar la productividad para reaccionar frente a los comportamientos del mercado mundial a través de la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de participación de los trabajadores en la producción. Como consecuencia de estos cambios en el comportamiento de segmentos empresariales, se ha implantado en la región una nueva lógica en la empresa moderna: abandono de los principios de economía de variedad para satisfacer los requerimientos de los mercados.

Para el movimiento sindical es de «vida o muerte» presionar para que las empresas vinculadas a la economía de variedad se inscriban como motores de economías que hagan compatible el fomento de las exportaciones y la apertura con el desarrollo del mercado interno. La cuestión de la competitividad se refiere no sólo a la necesidad de reinsertarse en la economía global, sino de permitir la generación de un excedente económico para dinamizar el mercado interno, lo cual es la base para la promoción del bienestar social y, por lo tanto, para la consolidación del tejido socio-político democrático de las sociedades latinoamericanas. El movimiento sindical es opuesto a las llamadas «economías de exportación» y en cambio es partidario de economías mixtas-integradas, fuertemente insertadas en la economía global y en los procesos de integración subregionales, bilaterales, etc., existentes en América Latina y el Caribe.

Es interés de las organizaciones sindicales convocar a los segmentos empresarios, localizados dentro de la nueva lógica de la empresa moderna, a acordar objetivos y programas de crecimiento económico y distribución que permitan la expansión de la capacidad adquisitiva de la población y la necesaria equidad social. Por el contrario, la actual vocación sindical de encontrar espacios comunes de concertación social entre empresarios y sindicatos se frustrará y dará paso a la confrontación si el interés de los sectores empresarios dinámicos se reduce a intentar aprovechar la

disposición sindical negociadora para utilizar a los trabajadores como mano de obra barata y desprotegida en nombre del fomento de «economías de exportación».

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad Nº 124 Enero-Febrero de 1993, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>.**