

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

UNIDAD 1

→ La globalización y la regionalización ¿procesos convergentes o divergentes? La globalización desde la perspectiva del empleo. Posturas y evidencias contrastantes. El Estado como escenario y como actor: el pacto social y el estado de bienestar su crisis y transformación.

Texto: Campins “Orden mundial y Estado nacional en la etapa global”

Diferencia dos periodos en cuanto al papel del Estado en las RRLL tomando un primer periodo el del Estado de Bienestar y los sistemas laborales mal llamados tradicionales y el del Estado Neoliberal en la nueva economía globalizada donde entran en crisis todas las instituciones del modelo anterior.

La integración de la economía internacional viene en aumento desde antes del fin de la 2da GM, tenemos el periodo de los **años dorados** del capitalismo industrial donde todo estaba regulado y luego tenemos el periodo de los **años de plomo**, donde el crecimiento económico se interrumpió deteriorando los índices macroeconómicos del mundo entero. La autora nos dice que esta última época se liga con las políticas neoliberales y se la resume como una etapa de globalización, muchos prefieren ver el proceso actual como una continuidad del capitalismo y no como una nueva etapa de la globalización. La autora nos dice que en su nivel básico, la globalización podría verse como un **proceso económico/tecnológico** que tiene grandes consecuencias políticas y culturales. La globalización provocó una tendencia a la **interdependencia recíproca de alcance mundial**. Manuel Castells es un sociólogo español que un hecho nuevo del fenómeno de la globalización es la noción de la **NUEVA ECONOMÍA**, que está organizada a través de la interrelación de tres elementos que la caracterizan

- 1) Basada en las **TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO** (TIC) Con nacimiento estadounidense, como la implicación de científicos de otros países para su descubrimiento y difusión. Esta aplicación de automatización e informatización de las operaciones es que añade valor, genera productividad y consigue competitividad (como en empresas que reciben rápidamente información y demandas de sus clientes produciendo una respuesta inmediata).
- 2) Es una **ECONOMÍA GLOBAL**, queriendo decir que todas aquellas actividades centrales y estratégicas tienen la capacidad de funcionar en tiempo real, como una unidad.
- 3) Son **EMPRESAS-RED**, su organización económica consta de redes de redes, organizadas en torno a proyectos, siendo la unidad la red de empresas medianas y pequeñas que trabajan para las grandes.

El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación data desde los '70, primero fueron las computadoras y programas, hoy es internet, la telecomunicación móvil y red de satélites facilitando la transmisión de datos. Esta nueva economía está conectada a la red global, pero no todo el mundo está dentro del sistema, el cual es excluyente y

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

dinámico, existen sectores regionales y sociales desconectados de los procesos de acumulación y consumo.

Los efectos de la sociedad global impactan en ámbitos de la vida de las personas e instituciones, modificando las estructuras políticas de los estados nacionales, por ello es que importante definir la problemática del papel que les cabe a los estados-nación en el nuevo escenario.

Existen cuatro posturas en cuanto a la interpretación del orden internacional actual:

1. **NEOLIBERALES**, quienes se inclinan por pensar que la actualidad sería una expresión de un intenso **proceso de globalización económico-tecnológico**, regido por **fuerzas incontrolables de mercado** que tendería a disolver las economías, instituciones políticas, formas sociales y culturales. Los más extremistas piensan que sería la eliminación de la geografía y límites territoriales. El nuevo sistema presentaría una hegemonización por la democracia liberal y la economía de mercado reinante en un nuevo orden llamado **“aldea global”**, que presenta una homogeneidad cultural y económica, también **podría prescindir** de la acción reguladora y monopólica **del estado**, sobre esto Kenichi Ohmae (economista) dice que en el siglo XXI los estados pasaron a ser municipalidades, y que el dinero que fluye en el mundo dejó de estar al alcance de los gobiernos.
2. **MARXISTAS**, este grupo sostiene que la forma del Estado se determina por el desarrollo del sistema capitalista y la globalización, el orden de una época estará **determinado por las relaciones sociales y de poder que se establezcan** en las esferas de producción. Por esto es que la concentración económica y el dominio ha sido **funcional a la estructura del poder capitalista**. Según Wallerstein (sociólogo) el capitalismo está sufriendo una crisis que se encamina a la **destrucción del sistema**, más que a un nuevo orden.
3. **TRIADA**, los que están dentro de esta postura piensan que el orden contemporáneo no es totalmente global, sino más bien está **concentrado en una triada de países poderosos**: América del Norte - Unión Europea - Pacífico Asiático, quienes representan la máxima concentración del poder planetario que termina ejerciendo control de los mercados financieros mundiales, es así que el **resto del mundo se organiza en torno de él, de manera jerárquica y asimétrica**, presentando competitividad para seducir a sus territorios capitales.
4. **REALISTA-NEORREALISTA**, una corriente que agrupa a ambos ya que sostienen que la etapa actual vendría a ser una permanencia de los fundamentos básicos del sistema de Estados, basado en que el **sistema internacional** es definido como una estructura de poder generada por una **relación de competencia y conflicto** entre estados, es una doctrina que sostiene que la estabilidad del mismo se logra por la **distribución equilibrada del poder entre los estados** más poderosos o la hegemonía de algunos de ellos, a pesar de las nuevas tendencias los estados permanecen como centrales y únicos en este sistema. Esta postura se diferencia del marxismo, en cuanto que las relaciones de poder son establecidas en la esfera de la producción, aquí quienes lo hacen son las **unidades políticamente independientes**, con gobiernos propios y poder soberano.

Al margen de las diferentes posturas que surjan frente al nuevo orden mundial, se tiene un mismo problema, que es **la emergencia de nuevos actores estratégicos**, algunos funcionales y otros desafiantes del sistema, que lo pueden llegar a destruir. De esta manera

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

aumentan las resistencias particulares ante el **miedo de quedar diluido en el nuevo modelo**.

A primera vista tenemos que la noción de un sistema global se contradice con la creciente regionalización, conceptos que percibimos opuestos, ya que la **globalización** es un proceso impulsado por fuerzas macroeconómicas transnacionales y la **regionalización** se manifiesta como fenómeno político. El **reagrupamiento regional** promueve el desarrollo de políticas de **integración económica y cooperación entre los Estados** dentro de un continente, la construcción de esto implicaría la vocación de reafirmar y consolidar lo propio, además de ampliar el mercado interno regional, paralelamente se necesita **ceder parte de la soberanía individual** en función de una soberanía compartida:

- Establecer zonas de *preferencia arancelaria, áreas de libre comercio o uniones aduaneras*
- Establecer un *mercado común* (libre circulación de bienes y servicios)
- Establecer una *unión económica* (moneda única y total armonización fiscal)

En nuestra región tenemos el Mercosur, la cual es la principal experiencia en Latinoamérica, firmada en 1991, su propósito es **promover el libre intercambio y movimiento de bienes, personas y capital entre sus miembros**. Si bien se han completado las reducciones arancelarias, la unión aduanera todavía se encuentra en construcción, ya que se puso en relieve las **diferencias que prevalecen** para acceder a los mercados financieros, coordinación macroeconómica. Sus puntos débiles encontramos

- Escasa institucionalización
- Desequilibrio macroeconómico.
- Mucha desconfianza entre empresarios y opinión pública

Campins expresa que es evidente que en los procesos de integración regional y mundial son **afectados por la tensión entre fuerzas** nacionales, regionales, internacionales y transnacionales, **desencadenando un debilitamiento** de las formas articulación política del Estado-nación. Con Coriat, podemos concluir que **el papel del Estado** en tiempos de globalización de redefine: El ESTADO debe acompañar, impulsar y anticipar las nuevas tendencias (desde lo económico hasta el cuidado del medio ambiente).

Resulta claro que en ciertos aspectos el Estado en tiempos globales se internacionaliza en la medida en que tiene menos control sobre procesos que se producen dentro de su territorio por influencias de activas demandas externas. (Como en la defensa de los derechos humanos, medio ambiente)

Dentro del proceso global tenemos dos visiones, el **NEGATIVO**: cuanto haya crecimiento de la **conciencia global** surge una **restricción de la diversidad cultural**, donde un posible triunfo de un modelo de sociedad occidental elimine la idiosincrasia nacional y local, marginando costumbres y unificando un espacio cultural. Por el otro lado tenemos al **OPTIMISTA**: la globalización ofrecería la posibilidad de **enriquecimiento cultural** a partir de las nuevas tecnologías que permiten el flujo ininterrumpido de la información. Estas dos visiones nos **muestra las amenazas y las oportunidades** que promueve el nuevo modelo. Si bien hay una tensión entre universalización y particularismo, hay una demanda de un consenso entre estos, se fue estableciendo una **diversidad cultural** que en otras épocas se trató de homogeneizar en base a los patrones dominantes. Sin embargo, como tenemos lo anterior, también está presente las tendencias preocupantes como el **proceso de segmentación y exclusión social** que deja fuera del sistema crecientes grupos humanos del acceso a la información y de la world wide web. Otra problemática inminente es la

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

industrialización desregulada que afecta de manera directa al medioambiente, el contacto con un creciente número de grupos y personas a través de redes mundiales de comunicación permite la constitución de **movimientos sociales a escala planetaria** en torno a temas de interés general.

Texto: Bensusán “Modelos de Regulación laboral y las tendencias al cambio: una perspectiva comparativa”

El texto de Bensusán lo hace analizando la crisis de los 80/90. Realiza en el capítulo indicado una comparación entre modelos de regulación laboral de distintos países de diversos continentes.

En los años 80 surgió un proceso de reestructuración económica provocando mostrar las diferentes **capacidades de adaptación de los sistemas de relaciones industriales** en cuanto adaptación en los mercados, tecnologías y formas de organizar el trabajo resultando una tendencia convergente hacia la flexibilización pero con tendencias diferentes entre ellas a causa de sus **modelos de regulación laboral preexistentes** como liberalismo proteccionista por ejemplo. Es interesante saber **identificar cuál de estos modelos se han adaptado mejor a las exigencias de los mercados globalizados** y cuáles de las instituciones laborales son responsables de los resultados positivos o negativos. El análisis de la autora permite **comparar los diversos modelos de regulación que existe** en estados unidos y Canadá y Argentina y Brasil permitiendo **identificar algunas semejanzas y diferencias en torno de las instituciones** llamadas a conseguir algún tipo de equilibrio entre los contradictorios intereses del mundo del trabajo así como sobre su **influencia en las formas de adaptación de cada país** frente a las presiones competitivas. Bensusan nos adelanta que el rasgo común que tienen los cuatro modelos es la **carencia de formas institucionalizadas de representación permanente de los intereses obreros en el seno de la empresa**, aunque existan algunos órganos de representación con competencias puntuales como los consejos de trabajadores y comisiones paritarias de Argentina o como los de Brasil que bien podrían convertirse en un futuro espacios de auténtica cooperación y expresión de la voz de los trabajadores en el seno de la empresa pero para esto primero se deben que **remover obstáculos y corregir limitaciones institucionales** y otro orden que las vuelve inoperantes.

A los cuatro modelos se los comparará de manera contrastante con el país de Alemania es un modelo **incluyente cooperativo** (*permite la cooperación de los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, en la determinación de reglas que afectan sus intereses, al mismo tiempo que hace posible que aquellos compartan los beneficios del desarrollo*) que tiene como **objetivo** implantar a nivel europeo para **evitar una armonización hacia abajo de los estándares laborales**, es un modelo que tiene origen de un arreglo político corporativo. Este modelo de regulación brindó a los trabajadores alemanes la posibilidad DE una **defensa efectiva en sus intereses** por una vía colectiva durante los procesos de transformación productiva encaminados a aumentar la competitividad de la economía sin que esto signifique el debilitamiento sustancial del movimiento sindical. Aunque se plantea que este modelo por presiones globalizadoras llevará un **abatimiento generalizado de los altos estándares laborales alemanes** en

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

lugar de su extensión otros países en vías de desarrollo estando expuestos a países con bajos estándares laborales y sindicatos débiles como los asiáticos.

También se debe tener en cuenta en este análisis **las dificultades en la construcción de las regulaciones globales, de la lentitud del cambio en las instituciones nacionales**, las marcadas diferencias entre países y los continentes, evidencias acerca de los efectos predominantes adversos de las presiones competitivas sobre los estándares laborales. Las principales características del **modelo alemán pueden cumplir un papel orientador de las alternativas posibles a los modelos vigentes** tanto de los estatistas proteccionistas como en México Argentina y Brasil y como los más liberales y no cooperativos adoptados en estados unidos y Canadá ayudando a buscar los ejes de una regulación global de los estándares laborales que descarte el abatimiento de los costos laborales como estrategia competitiva sin dejar de considerar las asimetrías entre países.

1) Modelos Nacionales contrastantes y semejantes

Tanto los países del norte y del sur del continente americano identificando modelos contrastantes por los niveles de protección instaurados cómo son los mecanismos destinados a inducir el comportamiento de los actores y adaptar sus relaciones a las exigencias del proceso económico. **estados unidos y Canadá** tiene aspectos que nos permiten describir la como un **modelo liberal, individualista y no cooperativa y con menores niveles de rigidez** y por otro lado tenemos los países de **México Argentina y Brasil** que tienen rasgos **intervencionistas y corporativos comunes** expresados a través de diversas instituciones,

A. El modelo “incluyente - cooperativo: la alternativa europea

Aquí una fuerte presencia de organizaciones sindicales fuertes e independientes con un importante poder de interlocución económico y político dispuestos a asumir las funciones en el terreno productivo:

- Participación institucionalizada de esas organizaciones y asociaciones de empleadores en arreglos tripartitos para las políticas públicas
- Alto nivel de condiciones de trabajo garantizado a todos los trabajadores
- Activo estado de bienestar.
- Derecho de consulta y codeterminación e información que es una de las formas típicas de la democracia industrial.
- Involucramiento de los trabajadores y sus representantes en las decisiones de las empresas sobre aspectos críticos.

a. Alemania

i. La regulación del proceso organizativo y las estrategias de los actores laborales

La constitución alemana da lugar al sindicalismo de tipo voluntario ya que permite la **libertad positiva y negativa** de asociación a todas las actividades económicas, esto se da

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

tanto en la ley como la práctica ya que es poco ético que un empleador quisiera intervenir en las decisiones de los trabajadores sobre un sindicato en particular o que lo mismo sindicatos lo hicieran. Los trabajadores están principalmente afiliados en 16 grandes sindicatos nacionales de industria según el criterio sectorial y estos se integran a su vez en cuatro confederaciones. La confederación DGB era más grande y poderosa porque agrupa al 80% de trabajadores organizados por lo cual tiene un papel influyente en las negociaciones colectivas. Es una de las centrales más unificadas de Europa. Cualquiera sea el signo del gobierno los sindicatos con simpatías políticas distintas del partido que controla el gobierno no son afectados y existe una completa autonomía organizativa frente a los partidos y empresarios.

Por el lado de las **empresas alemanas** están obligadas por ley a filiarse la cámara industrial o comercial que le corresponde en su región o localidad. En muchos casos las asociaciones patronales tienen una estructura similar a los sindicatos de trabajadores se calcula qué hay un alto nivel de organización empresarial aunque las empresas más pequeñas tienen tasas de afiliación más bajas que las grandes. las organizaciones sectoriales y locales se inscriben en la confederación de organizaciones empresariales BDA, este tipo de asociaciones ejerce un gran poder sobre miembros y no miembros (pueden hacer hoy cuts para reforzar la disciplina incluso evitar que se paguen salarios bajos)

El sistema de relaciones industriales de **TIPO COOPERATIVO** es el resultado de diversas **reglas formales e informales** que llevan a que las organizaciones sindicales y empresariales sean **consultadas** o participen de la esfera gubernamental sin establecer relaciones de control o subordinación.

B. La representación en la empresa: un instrumento esencial en situaciones críticas

Dentro de la empresa alemana sí aceptó la representación directa por los trabajadores sindicalizados o no en la planta o empresa que luego fue regulado por la legislación, terminando de establecer los derechos y responsabilidades de los comités o consejos. Aunque los sindicatos puedan proponer candidaturas no es obligatorio que estas se asigna a trabajadores sindicalizados. estableció por ley el derecho de los trabajadores a tener una representación minoritaria en los cuerpos directivos y de supervisión de las empresas. estas determinaciones tiene la ventaja de que mejora la calidad de las decisiones que se toman en la empresa ya que la gestión empresarial se vuelve más cooperativa y los trabajadores tienen más compromiso en los retos productivos. Estos últimos lograron que sus intereses sean tomados en cuenta por la empresa más aún dentro de situaciones críticas. En base a los hechos este tipo de sistema cooperativo fue funcional en épocas tanto de estabilidad económica como en los ciclos de recesiones.

LOS COMITÉS funcionan al margen de los sindicatos y carecen de derecho a negociar salarios o estallar huelgas por lo que se dice que el **SISTEMA DE REPRESENTACIÓN ES DUAL**. En la práctica los comités de empresas son órganos destinados a mejorar el flujo de información entre la gerencia y el comité de planta que ocasionalmente opina sobre las decisiones económicas de las empresas (cuando los empleados suman más de 6 tienen derecho a elegir a un comité de planta cuando son más de 100 pueden formar un comité de empresa).

Obligación

→ "Prosperidad de la empresa"

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

→ Elegidos por 4 años

Derechos

→ Ser informados

→ Opinar

→ Dar consejos

→ Tomar decisiones finales

→ Decisión sobre el horario diario, horas extras, ocupación de vacantes, despidos.

Es frecuente que los líderes de los sindicatos sean azules miembros de los comités fortaleciendo su influencia de decisión que muchas veces se apega el interés de la empresa por su compromiso con esta y su éxito.

DIFERENCIA entre comités de planta y sindicatos: los **COMITÉS** se preocupan de decidir las condiciones laborales que rigen internamente en las empresas mientras que los **SINDICATOS** fijan reglas de contenido más general para toda la industria y defender el interés de los trabajadores frente al capital además de ser el mediador con el estado. Aunque Bensusan remarca que existe una conexión entre ambos por sus tareas y por su concordancia objetivos entre ellos.

C. Estructura y características de las negociaciones colectivas

En Alemania las negociaciones colectivas son centralizadas a nivel de las industrias preponderando el poder de los sindicatos industriales aunque luego se ha implementado la tendencia de trasladar ciertos temas de negociación a nivel fabril lo que atribuyen importancia a los comités de plantas.

Las empresas acostumbran a **extender lo acordado para todos los empleados sean o no miembros del sindicato** ya que se supone que si se les ofrecieran condiciones inferiores se daría un incentivo extra a los no afiliados para hacerlo. una característica es que el sector empresarial apoya ampliamente la **NEGOCIACIÓN CENTRALIZADA** que una de sus principales ventajas es la de mantener la paz laboral. Por el lado de los sindicatos estos aceptan que los **aumentos salariales estén vinculados a los incrementos de la productividad** y aceptan un avance tecnológico. La herramienta de la negociación colectiva está regulada y se prohíben las huelgas y paros durante su vigencia salvo en circunstancias excepcionales. Sin embargo, aunque los sindicatos alemanes también sufrieron una descentralización en las negociaciones, nunca se impuso una flexibilización o ataques a los sindicatos, ya que hay **un ARREGLO INSTITUCIONAL que fomenta la cooperación y la flexibilidad interna del proceso de trabajo.**

D. Participación de los trabajadores en los procesos productivos

La **CODETERMINACIÓN** obligó a empresarios a planear de manera cuidadosa la producción, usando mercado laboral interno, capacitando y recapacitar y organizar al personal de manera eficiente como también recolectar toda la información de los representantes de sus empleados, como también fomentar el consenso. El resultado es que la codeterminación **mejoró la responsabilidad de todos los actores** que están dentro del desempeño productivo de las plantas y empresas lo cual logró rotundamente en el éxito industrial conseguido por Alemania.

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

E. Participación de las organizaciones sindicales en el diseño de políticas públicas a escala local, nacional y regional

En Alemania se da un fenómeno poco común: la participación de interlocutores laborales en el diseño de las políticas extra fabriles está institucionalizada. Tanto sindicatos como asociaciones empresariales influyen en los asuntos de educación y capacitación laboral (sindicatos tiene una participación destacada porque para ellos es una condición indispensable para impulsar la vía alta), colocación del trabajo, seguro de empleo, seguro de enfermedad, etcétera. Esta influencia que ejercen lo hacen a través de **INSTITUCIONES AUTÓNOMAS** y que funcionan en niveles tanto local, estatal y federal al igual que están formadas por sindicatos, empresarios y estados. Lo que en otros países esto sería exclusividad del estado, en Alemania se da de forma **TRIPARTITA**.

F. Derecho de huelga y solución de disputas laborales

El derecho a huelga no está contemplado en la ley pero está garantizado por la jurisprudencia proveniente de los tribunales laborales. Las condiciones que impone la ley para realizar una **HUELGA**, son las siguientes:

- Debe ser el último remedio para resolver un conflicto
- Ejercida para lograr metas vinculadas a temas de contratos colectivos aquí queda excluido huelgas políticas conflictos intersindicales o por solidaridad
- No se puede realizar durante la vigencia de los contratos colectivos para mantener la paz laboral
- Se permiten huelgas de advertencia de corta duración
- Se prohíben huelga de los funcionarios públicos
- Los sindicatos lo lleva a la práctica cuando es aprobada por el 75% de sus miembros

Una de las características importantes que se destaca en el modelo alemán y se distingue de otros es que sus **instrumentos institucionales** para la resolución de conflictos laborales son **INDEPENDIENTES DEL ESTADO** aunque están regulados por la legislación federal. Los órganos creados dentro de la empresa se constituyen de igual número de representantes obreros estén sindicalizados o no, y empresariales.

Cuando los conflictos colectivos no se resuelven en la empresa las dos organizaciones cúpulas DGB y BDA acordaron un **marco procesal modelo**. En el caso de que fracase una negociación colectiva, **ambas partes**, bajo reuniones ante la institución arbitral mediadas por un **mediador neutral** para que asegure el flujo de información entre partes. Aunque no es final, el resultado de esta mediación cualquiera que sea su naturaleza requiere aprobación de ambas partes. En el caso de que esté arbitraje fracase se **cancela la obligación de mantener la paz laboral** y se pueden iniciar las medidas de presión.

G. Estándares laborales básicos y flexibilidad negociada

Tenemos países dentro de la unión europea que las condiciones de trabajo mínimas están sujetas a una legislación pero en cambio para Alemania estas condiciones como salario, jornada, vacaciones y están determinadas por las negociaciones colectivas. Si bien hay una codeterminación que influye en qué se toma en cuenta los intereses de los trabajadores a la

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

hora de introducir cambios en las condiciones laborales dentro de negociación colectiva, la **injerencia sindical en la organización de trabajo es menor lo que permite márgenes más amplios de FLEXIBILIDAD INTERNA**, un ejemplo de los altos niveles de flexibilidad interna alcanzados en el modelo alemán, esto es el convenio firmado por la empresa Volkswagen relativo a la reducción de la jornada de 28,5 horas semanales a cambio de la conservación de miles de puestos de trabajo en riesgo. Sin que se rompan los **compromisos sociales adquiridos con la empresa** frente a sus trabajadores lograron flexibilizar las horas de trabajo con una reducción salarial de 16% del ingreso anual.

2. El modelo liberal-no corporativo: Canadá y Estados Unidos

Este modelo se sustenta en el principio de la **igualdad del trabajo y el capital**, situación que realmente les permite concurrir de **manera libre y voluntaria** a la formación de una relación o contrato en las **CONDICIONES FIJADAS esencialmente por el MERCADO** y con la **MENOR intervención posible del ESTADO** y de constreñimientos externos a la voluntad de las partes. El ejercicio de este modelo resultó en una **LUCHA ENTRE PODERES DESIGUALES** donde emergen rasgos **no cooperativos o confrontacionistas**. Si bien Estados Unidos y Canadá comparten un régimen jurídico común sus diferencias son significativas, una de ellas y las más importantes se encuentran en los **distintos niveles de estándares laborales** estabilidad en el empleo y restricciones a la sindicalización, donde en Canadá resulta más favorable a los trabajadores que en Estados Unidos, donde este último promueve un **sindicalismo débil y una regulación flexible** en contraste a Canadá, que permite un **fortalecimiento del sindicalismo y da una mejor protección** de los derechos individuales. Sin embargo ambos modelos emergen de un mismo modelo liberal y no cooperativo ya que **ninguno de los dos ofrece posibilidades institucionales para favorecer la cooperación**, dando como resultado sistemas laborales dispares.

a. ESTADOS UNIDOS

Hay dos rasgos que caracterizan a la economía de Estados Unidos: su **alta flexibilidad en el mercado de trabajo** y el énfasis en un horizonte de corto plazo en la toma de decisiones ignorando su compromiso con la equidad económica. Estos dos rasgos son primigenios en la regulación laboral y su modelo caracterizado por un bajo nivel de reglas de contratación y condiciones de trabajo como también los derechos colectivos una baja sindicalización negociaciones descentralizadas y una **gran heterogeneidad en el condiciones entre los trabajadores que están sindicalizados y los no**. Muchos autores sostienen que este modelo laboral fue compatible con el sistema de producción taylorista que necesita trabajadores que obedecieron y no tanto que pensara.

El país de Estados Unidos tiene altas tasas de productividad ganancia pero a su vez tiene tasa de crecimiento de la productividad y las áreas reales altamente bajas además de que pagan menos a sus trabajadores con menor capacitación. Este modelo se formalizó a través de tres leyes: la ***national labor relations act***, la ***labor management relations act*** y la ***labor management reporting and disclosure act*** flexibilidad en su aplicación a través de autoridades federales.

i. Derechos colectivos y estrategias de los actores

Un autor Adams describe que las posiciones conservadoras de los sindicatos estadounidenses llevaron al triunfo del business unionism. Además de que los empresarios no se preocuparán lo suficiente como para organizarse de manera sectorial o nacional la

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

gran mayoría de estos se orientó **evitar a toda costa la presencia de sindicatos** utilizando todo tipo de maniobras para influir en que los trabajadores no se sindicalizarán, a través de lista negra o la mejora unilateral de condiciones de trabajo. Esto produjo que la situación de sindicalización fuera una condición excepcional y el proceso encaminado a imponerla resultaba en una **lucha de poder entre el trabajo y el capital**. Cuando las estrategias de la no sindicalización resultaron obsoletas a los empresarios no les quedó otra alternativa que empezar a negociar con los sindicatos pero **priorizando todo las cláusulas que les permitirán decidir unilateralmente**. Una diferencia importante que remarca a los sindicatos estadounidenses a diferencia de los europeos, es que a través del sistema de **NEGOCIACIÓN DESCENTRALIZADA** lograron en muchas ocasiones la intervención mayor en la realización del proceso de trabajo lo que significa restricciones a la reestructuración productiva. Pero en definitiva ante la ausencia de sindicatos los empleadores estadounidenses pueden manejar con toda libertad las relaciones con sus trabajadores modificando por completo las condiciones de trabajo de **forma unilateral garantizando una mayor FLEXIBILIDAD ILIMITADA**.

Luego de la **crisis de 1929** intervención estatal promulgó una importante legislación laboral y social interfiriendo en las prácticas antisindicales declarando las ilegales y extendiendo a su vez la negociación colectiva pero los resultados fueron paupérrimos. Aquí tenemos a **LA LEY WAGNER** de 1935 que permitió a los sindicatos traer a los empresarios a la mesa de negociaciones pero el efecto negativo es que a esto les da a los medios y justificación para mantener alejados a los sindicatos, respaldado por el **PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN** donde empleadores tenían el derecho a **no reconocer sindicato** que no tenga el apoyo de más de 50% de trabajadores impidiendo que los sindicatos puedan negociar un contrato colectivo. Este procedimiento **actuaba como una herramienta de anti sindicalización** donde sólo los trabajadores que se animaban a desafiar la voluntad empresarial tendrían la voluntad de sindicalizarse. En definitiva la autora nos dice que la ley wagner permitió a los empresarios evitar la formación de sindicatos y convirtió a estos en una **anomalía en el sistema de relaciones laborales**.

El **sindicalismo estadounidense es de tipo voluntario** en tanto los trabajadores no pueden ser obligados a permanecer afiliados contra su voluntad como ocurre en México cabrón.

ii. La negociación colectiva descentralizada

Cuando se superó el obstáculo de la certificación la legislación estadounidense empezó a reconocer a ambas partes de **derechos tendientes a garantizar la negociaciones de buena fe** lo que significa que ya empiezan a existir ciertas reglas, como la **prohibición** del empleador a negociar directamente con trabajadores o de manera unilateral cambiar las condiciones de trabajo. Sin embargo hay **ausencia sobre la regulación sobre la duración de los contratos o la obligación a llegar a un acuerdo** como tampoco es que el gobierno federal tiene la intervención de forzar a ambos en el proceso de mediación sobre conciliaciones o arbitraje, ya que éstos son voluntarios.

La duración de los contratos colectivos **no está determinada** por lo tanto las negociaciones pueden efectuarse al término de su vigencia o cuando alguna de las dos partes sea ponerle fin. Tanto los trabajadores como los empleadores tienen el **derecho de adoptar medidas tendientes a ejercer presión** sobre su contraparte durante las negociaciones.

El carácter descentralizado de la negociación colectiva da **mayor rigidez a la reglamentación del trabajo** de Estados Unidos, un ejemplo de esto es el tipo de negociaciones que se daba en las empresas de Ford, GM y Chrysler, las automotrices más

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

importantes en la época de edad de oro. En este sector se da un contrato pactado del que luego se convertía en **el modelo a seguir por las demás** permitiendo que en esta industria una homogenización y cuantas condiciones salariales y de trabajo **semejanza que resultado sistemas centralizados** de negociaciones. Además se daba en estos acuerdos la manera minuciosa en la forma de trabajar y sus reglas constituyendo un rígido sistema de fijación de los tiempos y operaciones de cada puesto más conocido como job control system.

En los años 80 este modelo entró en crisis por la fuerte competencia de las empresas japonesas en defensa esto el empresarial estadounidense implementó la Asunción por parte de los trabajadores en **comprometerse en aumentar la competitividad industrial del país y ciertas formas de cooperación con la empresa**, como resultado se obtuvo la fijación de salarios independientemente de los aumentos inflacionarios implementando **fórmula sobre el reparto de utilidades vinculados a los resultados alcanzados por la empresa**, a la vez se volvieron más rígidas las reglas de trabajo con la introducción de nuevas formas flexibles de organización a imitación de los japoneses. A su vez, los trabajadores obtuvieron garantías de empleo formal por tiempo prolongado.

iii. El derecho de huelga como libertad individual

La regulación típicamente liberal considera el **derecho a la huelga como una consecuencia inevitable de la libertad de trabajo** de igual nivel que la libertad de la empresa a seguir operando en continuar las tareas con trabajadores que no se han respaldado la huelga o compradores de reemplazo. El **costo de esta forma de acción** es elevada para los trabajadores qué puede significar la **pérdida de empleo** imponiendo indirectamente a qué se evite a utilizarla. Ya de buenas a primeras que el empleador tenga derecho a reemplazar a los trabajadores **anula el efecto principal de la medida de fuerza**. También existe una **restricción en cuanto los boicots secundarios** o sea los paros de los trabajadores de los proveedores o de los clientes de la empresa en huelga como también es **ilegal que el sindicato en huelga pida un paro solidario** a otro y que se realice teniendo como consecuencia de si lo hace una demanda por daños económicos.

la ley brinda la posibilidad de que el contrato colectivo se establezca el compromiso de no realizar huelgas durante su vigencia.

iv. La representación en la empresa: un sustituto de los sindicatos

En la ley Wagner **prohíbe** desde su formulación que las empresas que tienen representación sindical instalen comités o grupo de trabajos integrados por empresarios y trabajadores, ya que para esta ley **atenta contra la fuerza colectiva de los trabajadores**. Esto termina por **obstaculizar** a los trabajadores en su objetivo de que sus intereses sean **tomados en cuenta en las empresas**

v. Estandares laborales básicos: flexibilidad y dualización

El rasgo más contrastante en comparación con los europeos es que Estados Unidos tiene un **bajo perfil de la regulación de los derechos individuales además de que es altamente flexible**: establece la igualdad de las partes lo cual lleva a reducir al mínimo restricciones de tipo legal implicando que haya una **LIBERTAD absoluta de los PATRONES para IMPONER reglas de intercambio**.

existe una minoritaria parte de trabajadores que están protegidos en su estabilidad laboral y condiciones de empleo que generalmente se encuentran en el sector privado lo mismo pasa con los trabajadores del sector público están protegidos por las reglas del servicio civil. En

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

este mismo escenario tenemos un sistema de seguros amplio sobre retiro de mi vida discapacitados médico sustentando sobre las contribuciones del patrón y del empleador.

En el país de norteamérica si bien las condiciones son fijadas por lo general en contratos colectivos y vida de trabajo, las regulaciones mínimas que están dentro de la **legislación son muy limitadas** por lo tanto hay una **gran diferenciación** entre los trabajadores que están bajo contrato colectivo y los que están por fuera de ellos.

Para la autora el problema principal del modelo estadounidense está nucleado en el hecho de que los **empleadores tienen la facultad de determinar las condiciones de trabajo y desalentar la sindicalización**, como consecuencia de esto es que no se fomenta la cooperación entre los factores laborales sino que impulsa una confrontación y exclusión, las **CARACTERÍSTICAS DE ESTE MODELO EXCLUYENTE Y NO COOPERATIVOS** son:

1. Bajo perfil de estándares laborales básicos
2. Dificultad del proceso de certificación
3. Restricciones en materia de derecho de huelga
4. Ausencia de espacios institucionalizados de cooperación en la empresa
5. ausencia la formulación implementación de políticas públicas.

b. CANADÁ

Si bien presenta similitud con Estados Unidos, en el desarrollo histórico tendieron a distanciarse un poco:

- Mayor descentralización de estatutos laborales
- Estándares laborales altos
- Mayor compromiso de las autoridades laborales y el gobierno por derecho a la organización y contratación colectiva
- Un sindicalismo que evolucionó al socialismo.

A pesar de estas características Canadá no deja de tener **ausencia de espacios institucionalizados** de participación de los trabajadores obstaculizando la influencia de ellos en la determinación de sus condiciones de trabajo.

I. Derechos colectivos y estrategias de los actores

Canadá presenta las mismas características que Norteamérica pero se diferencia en que hay una intervención gubernamental. La legislación en este país garantizan la libertad de asociación y organización de los individuos. Aunque se rige por la misma ley Wagner, **Canadá contiene mayor efectividad en las garantías y en la corrección de vacíos legales** como los que tiene Estados Unidos. A continuación nombrara las ventajas de la legislación canadiense con respecto a la obtención de certificación para los sindicatos:

- Obtención de certificación presentando pruebas sin necesidad de recurrir a votación
- Los tiempos para realizar la certificación están mejor delimitados

3) El modelo corporativo-estatista de la protección a la exclusión

México - Argentina - Brasil tienen este tipo de modelo de regulación laboral, donde hay un fuerte **control del proceso organizativo y reivindicativo a cambio del reconocimiento de reglas protectoras de los intereses de los trabajadores**. Sin embargo, las diferencias que sucedían en los procesos formativos y las formas diversas de protección estatal

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

generaron **diversas modalidades de adaptación** de las instituciones laborales a las nuevas exigencias de la competitividad. Produciendo una presión para su reforma.

{Estado} Asume papel central en los sistemas de Relaciones laborales, como árbitro final en los conflictos, regula minuciosamente las condiciones de trabajo. Intervención obligatoria en México y voluntaria en los otros dos.

{Mercado Laboral} Alto grado de flexibilidad y compatibilidad con estrategias empresariales de bajo costo laboral y creciente exclusión de trabajadores de los beneficios del desarrollo.

{México} A pesar de que se produjo un cambio radical en el sistemas de representación en los países de Brasil y México, en el país Mexicano sigue existiendo un sindicalismo obligatorio, formado por **MONOPOLIOS COACTIVOS DE AGREMIACIÓN que subordinan los intereses de sus agremiados en las estrategias empresariales.**

- ❖ Tanto tres países del sur y los dos del norte, a pesar de todas las diferencias con respecto a sus modelos de regulación laboral, coinciden en que antes tenían una ausencia de formas institucionalizadas de participación de los trabajadores en la gestión del cambio tecnológico y organizativo de las empresas.

{Argentina-Brasil} Existencia de un mercado de trabajo "negro" sustraído en los hechos de las regulaciones formales.

Es importante encontrar nuevas formas institucionales para reconstruir los equilibrios entre el capital y el trabajo perdidos en la reestructuración neoliberal

3.1 Brasil

Desde mediados de los 70 se apuntó hacia el fortalecimiento de la capacidad Estatal de intervención haciendo un pleno control sobre el precio de la fuerza de trabajo conforme a los requerimientos de la política económica donde los sindicatos tenían supervivencia amenazada si ellos se oponían obstáculos para la ejecución de la política gubernamental. A pesar de esto en Brasil los **trabajadores siempre tuvieron del derecho de entrar y salir** libremente de los sindicatos. Los déficit del modelo brasileño son:

- Una **negociación colectiva no institucionalizada** como opción reguladora Más allá de la empresa
- Modelo caracterizado por el **autoritarismo patronal la utilidad de las decisiones la desconfianza mutua** y el estímulo de los conflictos judiciales de carácter individual
- Alienta a **estrategias atentatorios de una vía de alta productividad y altos salarios** donde los empresarios aprovechan al máximo de los trabajadores menos calificados sin intervenir en su entrenamiento

3.2 Los derechos colectivos y estrategias de los actores

La legislación laboral de Brasil establece una **estructura sindical paralela para los trabajadores y los patrones** determinando para ambos el sistema de sindicato único para una categoría profesional -en el caso de los trabajadores- o una misma actividad económica -para los patrones- ambos sobre una base territorial determinada.

Una intensa movilización social en Brasil a mediados de los 70, provocó cambios significativos que fueron **debilitando el intervencionismo Estatal y fortaleciendo la**

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

negociación colectiva en la empresa desarrollado en el clima de la confrontación obrero-patronal y de la emergencia de un nuevo sindicalismo:

- **Prohibición** de la injerencia gubernamental en la vida organizativa
- Garantía constitucional del derecho de huelga
- El **derecho** a formar libremente confederaciones y federaciones
- La **creación** de consejos de trabajadores electos en las empresas de más de 200 trabajadores, que aún no han sido reglamentada

Con respecto a las **huelgas** los patrones no pueden reemplazar a los trabajadores ni tampoco se terminó la duración máxima para la suspensión de labores, pero los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos y pueden volver al trabajo renunciando al sindicato.

A pesar de los importantes avances del 1988 el modelo brasileño es como un **híbrido** por ofrecer un **margen más amplio de libertad sindical y autonomía**, por eliminarse las facultades estatales para intervenir en la vida sindical. Pero paralelamente sigue conservando las viejas reglas de juego que sostienen a la **tradicional estructura corporativa**.

- Reconocimiento y **registro** ante el Ministerio del trabajo
- Mantenimiento del **impuesto sindical obligatorio** estén sindicalizados o no para los trabajadores
- **Cobertura universal de los contratos colectivos**, qué termina desalentando la afiliación sé que de todos modos obtendrán beneficios
- Principio **unidad sindical** obligatoria

3.3 Altos estándares y flexibilidad laboral

El régimen de contratación establece la **coexistencia de contratos individuales y contratos colectivos de trabajo** Los individuales son obligatorios y si no se acuerdan corporales de las condiciones de trabajo de los trabajadores no estarían protegidos por contratos colectivos.

A pesar del amplio espectro de beneficios y derechos que incluye en legislación laboral brasileña ha permitido el **alto grado de flexibilidad en el mercado de trabajo** como resultado por ejemplo que las prestaciones están calculadas como proporción del salario por lo que la **flexibilidad salarial influye sobre la flexibilidad del costo salarial del trabajo**, también las relaciones de empleo son flexibles por los relativamente **bajos costos de despido, se incentiva las relaciones de corto plazo** ya que los trabajadores reciben beneficios al terminarse la relación de trabajo además de disfrutar del **seguro de desempleo** que este a la vez también crea incentivos para la proliferación de relaciones de **trabajo informales**, también está la ausencia de regulaciones laborales en materia de productividad capacitación y codeterminación en decisiones estratégicas.

3.4 La justicia Laboral

Dada la fuerte regulación legal y contractual de los estándares laborales mínimos y el papel central asignados a los tribunales laborales el margen para la negociación individual y colectiva entre el trabajo y el capital es aparentemente muy estrecho. Se presentan millones de demandas laborales que tardan años en resolverse Y estos **retrasos de los tribunales** promueven que las partes negocien sus derechos disminuyendo se las obligaciones patronales e incentivando las rotaciones de personal ya que los trabajadores no tienen otra oportunidad reclamar.

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

Argentina

Modelo de regulación de corte **corporativo estatista** vinculado nacimiento y consolidación del gobierno peronista en los 40

- Reconocimiento Estatal de los actores
- poderes sindicales institucionalizados
- negociación centralizada
- protección de los Derechos individuales
- intervención estatal en la resolución de conflictos

Las reformas flexibilizadoras de los noventa tuvieron un impacto sobre el mercado laboral creando una heterogeneidad y segmentación del mismo en el que perdieron más los trabajadores menos calificados y los demás bajos salarios.

Los derechos colectivos y estrategias de los actores

Argentina impone un régimen de sindicato único fuertemente centralizado y con capacidad de negociación colectiva nivel de rama sustentada en el previo reconocimiento gubernamental de la personería gremial con tres tipos organizativos: **1) los sindicatos de una misma actividad, o afines 2) Los sindicatos de oficio categoría profesional y 3) sindicatos de empresa.**

Importancia de obtener la **personería gremial** se puede mostrar a la luz de las facultades que implica: Cómo defender los intereses individuales, obtener la recaudación automática de las cuotas, etcétera. Pero si por el contrario el sindicato **solamente está inscrito**, las facultades se restringen a una representación con mandato explícito de los trabajadores cobro de cotizaciones entrar enviados sin retención automática del empleador, etcétera. Tanto en Argentina como Brasil México **el control sindical queda a cargo del Estado**, mientras que en Estados Unidos Canadá el peso está concentrado más en la capacidad patronal para desalentar la sindicalización que la posición del Estado frente a la organización. A pesar del principio de libertad sindical estas reglas tienden a favorecer el estatus en el sistema de representación tanto en lo que se refiere a la conservación de las estructuras como las diligencias.

La negociación colectiva

La unión por actividad sector o rama es la forma sindical predominante en las negociaciones de convenios de actividad sector con alcance nacional. A pesar de Qué es uno de los modelos que garantizó mayor presencia de los sindicatos en la empresa esto no incluye que tenga derechos de codeterminación capaces de contribuir a que los intereses los trabajadores sean escuchados incluidos a la hora de tomar decisiones que pueden vulnerarlos.

Estándares laborales y flexibilidad: la dualización como alternativa

El modelo de regulación argentino tuvo históricamente un alto nivel de protección derivado de la ley con contenidos muy semejantes a los existentes en el primero de esos países pero con un grado de efectividad mayor que Brasil. A través de diferentes decretos y reformas legales se fue aumentando la flexibilidad en sus diversas dimensiones como el volumen de trabajo permitiendo contratos temporales los salarios vinculados con la productividad todo esto provocó una dispersión salarial y una pérdida de beneficios, Haciendo que se forma una segmentación fuerte entre los que estaban sindicalizados y los que no.

La evolución de las relaciones laborales en las empresas privadas

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

Si bien tradicionalmente el modelo fue incluyente y con fuerte participación de sindicatos en las políticas de la empresa ha evolucionado hacia la exclusión y la unilateralidad por más de que se haya intentado conservar un poder intervención sindical, la resistencia y desinterés empresarial y la incapacidad de los poderosos sindicatos de aprovechar algunos mecanismos, no se obtuvo resultado positivo.

HAYTER: “INTRODUCCIÓN: EL FUTURO INCIERTO DE LAS RELACIONES LABORALES”

Las instituciones tradicionales de relaciones laborales, basadas en la premisa del derecho laboral del desequilibrio de poder entre trabajador y empleador, están siendo socavadas por cambios globales sin precedentes en los patrones de trabajo y de empleo. Junto con la aparición de formas alternativas de representación de los trabajadores, plantea un gran reto al sindicalismo tradicional, a los encargados de las políticas y a los estudiosos de las relaciones laborales.

A pesar de las críticas acerca de la fragilidad de los fundamentos teóricos de la investigación académica sobre **relaciones laborales**, **esta continúa haciendo aportaciones teóricas en su propio ámbito y en otros conexos en relación con nuevos movimientos sociales**, variedades del capitalismo y cambio institucional. Al estudiar las relaciones laborales se parte de la premisa de que **las empresas y los trabajadores tienen fines e intereses diferentes**, e incluso divergentes. Los conflictos laborales, **las huelgas, las protestas públicas y otras formas de acción colectiva son la manifestación más clara de esta divergencia**. El ámbito de las relaciones laborales proporciona un marco analítico para interpretar estas controversias

La autora nos plantea cuales son los problemas que atraviesa a las RRLL **Los rápidos avances tecnológicos han modificado el modo en que se organizaba el trabajo.**

- Reconfiguración en formas de contratación •
- Desigualdad de negociación •
- Mercados de trabajos heterogéneos •
- Contratos de trabajo endeble, que generan inseguridad sobre la permanencia de trabajo
- Debilitamiento de sindicatos, por la disminución de afiliados a raíz de las nuevas formas de contratación que no encajan con los sindicatos •
- Aumento de economía informal

El reto es interpretar correctamente este momento de transformación profunda y comprender lo que representa para los actores e instituciones que aspiran a propiciar salarios y condiciones de trabajo decentes. Es en este contexto en el que nos hacemos preguntas sobre el futuro incierto de las relaciones laborales. **¿Las instituciones han quedado desfasadas? ¿Existe un desfase fundamental entre las instituciones de relaciones laborales y nuestros problemas laborales actuales?**

Los autores son expertos académicos que en conjunto suman décadas de investigación y provienen de distintos lugares del mundo:

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

- **HYMAN:** Plantea tres hipótesis sobre el futuro: la posibilidad de que vayamos «**de mal en peor**», es decir, de que continúen desgastándose los regímenes nacionales de relaciones laborales; una «**reforma desde las élites**», que supondría un cambio de política pública, y un «**nuevo movimiento de oposición**», gracias al cual una nueva solidaridad entre los actores colectivos reequilibraría la economía y el estatus del trabajo dentro de ella.
- **FINE:** ilumina la última hipótesis de Hyman con su descripción de patrones emergentes de microrrelaciones laborales que implican **nuevas colaboraciones entre sindicatos y «centros de trabajadores»**
- **WEBSTER:** Sostiene que las nuevas iniciativas, formas organizativas y fuentes de poder al margen de los mercados de trabajo tradicionales han plantado la **semilla de un «floreciente corpus de estudios sobre el trabajo en el mundo»**
- **SEN Y LEE:** Reflexionan sobre la institucionalización de las relaciones laborales y la aparición de **contramovimientos alternativos en las grandes economías emergentes**, como la India y China.
- **KEUNE:** Examina la guerra ideológica y las paradojas que han conducido «de mal en peor» la trayectoria general de las relaciones laborales en Europa. No ve la situación como irreversible, ya **que observa indicios de un «nuevo movimiento de oposición»**.
- **BOSCH:** Plantea una posibilidad de futuro que reside en algún punto entre la «reforma desde las élites» y un «nuevo movimiento de oposición», impulsado **por la renovación y la innovación a nivel institucional**, la lucha contra la desigualdad requerirá **fortalecer tanto las normas de protección como las de participación**, es decir, la intervención del Estado. Transición de un sistema «autónomo» a otro «híbrido» donde la **combinación de derechos de protección y derechos de participación** es lo que parece dar mejores resultados (como Alemania).

HYMAN: “TRES HIPÓTESIS SOBRE EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EUROPA”

Tres hipótesis sobre la posible evolución de las relaciones laborales. Son tres diferentes en lo estratégico y dinámicas diferentes en cuanto a relaciones de poder.

1. DE MAL EN PEOR

La primera, quizás la más realista, **contempla el deterioro persistente de los sistemas nacionales y de las condiciones de trabajo**, siguiendo la tendencia actual. Supone la erosión continuada de las relaciones laborales institucionalizadas **con el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo**. Esto se ve a partir de las tendencias de:

- Declive en la tasa de afiliación
- Si bien la cobertura de los convenios colectivos sigue siendo impresionante en apariencia en muchos países (aunque no en todos), la eficacia real de las normas

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

colectivamente acordadas es en general mucho más débil que hace un par de décadas

Estas tendencias **son reflejo de la disolución progresiva de los acuerdos de posguerra** —que algunos describen como el compromiso fordista de clases— por los que se establecieron o consolidaron las relaciones laborales organizadas en Europa occidental. Estos sistemas de reglamentación institucional del trabajo y del empleo **se enfrentan a dos tipos de problemas** muy distintos:

- a. **“De arriba”**: Por la **internacionalización económica creciente (globalización) y la libre circulación de bienes, servicios, capital y trabajo**. Grandes empresas son ahora casi transnacionales tanto en lo que respecta a su régimen de propiedad como a sus estrategias de producción, con un interés menguante en las instituciones nacionales de reglamentación laboral, y por otro lado, **Los gobiernos declaran su incapacidad** para resistir a los dicta-dos de las fuerzas económicas mundiales.
- b. **“De abajo”**: la multiplicación de regímenes de empleo específicos de cada empresa. En Europa Occidental esta **descentralización de la negociación colectiva** es dada por una evolución del equilibrio de fuerzas en detrimento de los sindicatos hizo menos necesaria para los empresarios la cobertura de una reglamentación sectorial fuerte; cambios tecnológicos solo negociables en el plano empresarial; la estructura empresarial era cada vez más compleja y descentralizada también.

La **externalización o subcontratación de actividades** que, de este modo, escapan al ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Otro problema resulta ser el **crecimiento de la economía informal**. Lo que en determinado momento se catalogó como empleo «atípico» es cada vez más típico, sobre todo para quienes inician su vida profesional. Se cede cada **vez más terreno a los contratos de duración determinada**, al empleo por agencia, a la subcontratación, contribuyendo a la **creciente desigualdad de ingresos y a la exposición de trabajos precarios**.

La hegemonía del neoliberalismo ayuda a que se erosione los sistemas reglamentados de relaciones laborales. El auge del capitalismo definió al trabajo como mercancía, y si bien se incorpora el concepto de desmercantilización para definir protecciones a los trabajadores (como condiciones mínimas de trabajo, subsidios en tiempo de necesidad). la evolución más reciente representa una **remercantilización, alentada por la búsqueda neoliberal de «flexibilidad del mercado de trabajo**, se legitima con argumentos como que las formas establecidas de reglamentación institucional constituyen obstáculos a la competitividad.

2. REFORMA DE LAS ÉLITES

Los principios básicos para restaurar la regulación social se resumieron hace diez años, la podemos considerar como proyecto de reconstrucción de un orden económico y social para mantener las relaciones laborales civilizadas.

La segunda hipótesis es pues la de un cambio en la política pública tanto a nivel nacional como supranacional con objeto de invertir la tendencia a la remercantilización del

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

trabajo restableciendo normas laborales efectivas (+nueva arquitectura financiera + reorientación de políticas keynesplus + nuevo trato ecológico).

Hay tres motivos principales para el **escepticismo frente a esta hipótesis**:

- A. La persistencia del «mantra» dominante de **la competitividad y del recetario general de la ideología neoliberal**. La mentalidad de mercado es un poderoso filtro distorsionador del proceso de toma de decisiones públicas.
- B. El **neoliberalismo continúe dominando la política pública** porque sirve a los intereses de los económicamente poderosos, y su poder económico es el que conforma las políticas aplicadas. La desconexión entre los intereses de los ricos y poderosos, por una parte, y la cohesión y la estabilidad sociales y económicas, por otra, es de hecho uno de los síntomas del estadio canceroso del capitalismo.
- C. El tercer obstáculo frente a cualquier proyecto de reforma por las élites es que tanto la globalización económica, la dominación por parte de las corporaciones multinacionales y la depredación de la finanza mundial irresponsable **exigen soluciones mundiales**.

3. UN NUEVO MOVIMIENTO DE OPOSICIÓN

Proceso de desarrollo de las economías capitalistas, a través de un doble movimiento:

- 1º. Se impuso el libre mercado
- 2º. Transformación del trabajo en una mercancía ficticia, es lo que compone el segundo movimiento de oposición.

[Las luchas en el siglo XX por la democracia social, laboral y económica, que constituyeron un proceso compensatorio para limitar en lo posible las consecuencias sociales del liberalismo de mercado.]

- 3º. El neoliberalismo, que terminó por socavar conquistas previas de los trabajadores.

Si bien la tarea de concebir nuevas instituciones protectoras estuvo a cargo de una élite progresista, su proyecto habría resultado en vano si no hubiera existido **una presión constante desde las bases**. En última instancia, la fuerza de la argumentación exigía el complemento del argumento de la fuerza. **Las relaciones laborales (humanas) solo pueden tener futuro gracias a la movilización y a la lucha**. Pero ¿quiénes son los actores colectivos (potenciales)?

Según la teoría de la movilización, **la cuestión clave es cómo las exigencias y el descontento personales se «conceptualizarán»**, cómo van a integrarse en la narrativa más general sobre la naturaleza de la sociedad y de la vida económica, esto tiene el carácter contradictorio de **las creencias y las visiones del mundo, por lo tanto abre muchas posibilidades de conceptualización selectiva**. En este proceso, la organización y el liderazgo pueden ser decisivos.

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

¿Es posible para los sindicatos movilizar a los trabajadores «del núcleo» y «de los márgenes», a los «insiders» y a los «outsiders» para hacer frente común contra el **neoliberalismo**? Los sindicatos no tienen «funciones» predeterminadas. Siempre han mostrado un «carácter dual»:

- negociar dentro del orden socioeconómico imperante y luchar por transformarlo;
- representar los intereses inmediatos de su estrecha base sindical y defender los derechos de los vulnerables y los excluidos.

También existe una conciencia generalizada de que ahora debemos comprender la solidaridad en plural y de que, en la era de la globalización neoliberal, **la solidaridad debe ser internacional**.

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

UNIDAD 3

Texto: Basualdo “La expansión de la tercerización(años ’70)”

1. LA TERCERIZACIÓN COMO UN FENÓMENO COMPLEJO: APUNTES PARA UNA DEFINICIÓN CONCEPTUAL

El concepto de **tercerización** tiene una dificultad exacerbada en cuenta su definición por las cantidad de formas empíricas que el fenómeno revista en la actualidad con respecto a sus diferentes manifestaciones características dependiendo si es en el sector público o privado y según el campo disciplina de la cual se lo que ir a bordar o sea económico sociológico del derecho etcétera.

La autora toma el documento (2009 Proyecto FSAL/OIT) de Uriarte y Colotuzzo para empezar a delinear el concepto, comenzando por la **diferenciación de otras nociones** como la *descentralización o desconcentración productivo* (empresa original se divide en varias empresas), o la *flexibilización* (eliminar rigideces en el proceso productivo, como flexibilidad horaria) y *precarización* (trabajo por debajo de los niveles de estándares de estabilidad, remuneración, etc), otra diferencia a remarcar es sobre la informalidad, un trabajador tercerizado no necesariamente debe estar informalizado. Una confusión muy habitual es confundir con la **TERCIARIZACIÓN**, que se refiere a la tendencia en aumento hacia una mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) respecto de los primarios y secundarios.

Respecto a la **TERCERIZACIÓN**, podemos decir que es una decisión que toma la empresa de que un tercero realice determinadas tareas, es un modo de desintegración vertical de la organización empresarial sin que signifique una anulación de jerarquías. Dentro del ámbito de tercerización las empresas se pueden clasificar en:

- Empresas **DEMANDANTES** (o principal - tomadora - usuaria - madre - central)
- Empresas **DEMANDADAS** (o proveedora - prestadora - periférica - auxiliar)

Esta relación concluye en una **ESTRUCTURA DUAL** que tiene múltiples implicancias en los lugares de trabajo que puede dar lugar a la **FRAGMENTACIÓN DEL COLECTIVO LABORAL** en:

- Trabajadores de las empresas demandantes
 - Efectivos
 - Propios
 - Directos
 - Estables
 - De planta
- Trabajadores de las empresas demandadas
 - Tercerizados
 - Indirectos
 - Temporales
 - No efectivos
 - Subcontratados

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

Un aspecto clave de la **TERCERIZACIÓN** es qué actividades pueden ser o no objeto de tercerización. La autora plantea diversos puntos de vistas respecto a esto:

- A. Solo pueden ser tercerizadas las actividades secundarias o accesorias de determinada actividad principal, por lo cual es necesario que se determinen criterios para definirlos. En términos generales, las actividades secundarias pueden ser de tres tipos:
 - a. Partes/ componentes de productos;
 - b. distribución, comercialización;
 - c. Servicios conexos: limpieza, vigilancia, portería, gestión administrativa, catering, etc.
- B. Otro punto de vista piensa que debe ser analizado caso por caso, sin definiciones a priori, ya que esto causaría límites difusos entre unas y otras. Ejemplo: **Talleres mecánicos de Siderar pertenecientes al Grupo Techint**, a cargo de la reparación de las líneas productivas, anteriormente este estaba dentro de la empresa, luego fueron tercerizados
- C. Otros criterios para determinar qué actividades pueden ser tercerizadas: el grado de especialización, la inmediatez, el grado de especialización, las exigencias coyunturales, transitoriedad, ocasionalidad.

Un aspecto a tener en cuenta sobre la tercerización es si es **interna o externa**. En el caso de que sea EXTERNA, osea por fuera de la empresa, puede ser **nacional o INTERNACIONAL**, en ese caso lo llamaremos **tercerización offshore/offshoring**, una formación de cadenas productivas globales. Cuando es **interna** pueden intervenir empresas pequeñas, medianas o hasta multinacionales como en el caso de la industria de tecnologías informáticas de software, empresas de logística. En base a todas estas características que puede adquirir una tercerización, se definen **cuatro FORMAS JURÍDICAS** que puede adoptar la tercerización:

- 1) La **subcontratación en sentido estricto**: operación mediante la cual una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes y servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus recursos financieros, materiales y humanos. Un sector que utiliza este tipo de modalidad es la construcción por la especialización de los diferentes oficios en obra.
- 2) La **intermediación laboral**: la interposición de un empleador aparente (proveer la fuerza de trabajo a la empresa principal) entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo, existen dos niveles de empleador:
 - a) **Mera intermediación**, donde el intermediario se encarga de conseguir trabajadores para determinada actividad, pero luego no se sostiene la relación de trabajo, conformando ahora una relación bilateral empresa núcleo-trabajador
 - b) **Intermediación**, el mediador continua en relación de trabajo una vez conseguido los trabajadores como tercero, aquí tenemos una relación triangular y el suministro de mano de obra temporal
- 3) El ***suministro de mano de obra temporal*** es realizado por medio de empresas dedicadas a emplear trabajadores que serán puestos a disposición de otra empresa, la empresa demandante solo definir las tareas y si las realizara en locales propios o

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

externos, en el caso de que se lo ubique en la empresa usuaria, la empresa suministro se limitará a pagar salario una vez establecida la relación.

- 4) La **contratación de trabajadores autónomos**: es la forma jurídica que habitan la mayor precariedad, ya que los trabajadores no quedan encuadrados en el régimen laboral, bajo la hipótesis de que existen trabajadores independientes que trabajan y facturan para diversos clientes, esto encubre “falsos autónomos, con el objetivo de ocultar la relación laboral existente y desligarse del cumplimiento de los derechos laborales.

Analizar el fenómeno de la **externalización** supone hablar de un **modelo productivo**, donde la subcontratación o tercerización se aplica a la relación laboral fruto de esa externalización. Desde el punto de vista empresarial, se la define como un proceso productivo de una construcción de relaciones interempresariales con la finalidad de **optimizar la producción y competitividad**. La interpretación de los autores aquí es que la finalidad central es **reducir los costos de producción**, mediante la delegación a terceros cualquier riesgo y responsabilidad.

Un punto que destacan la autora es sobre que si bien las relación interempresariales, las redes y la inserción de las empresas en las cadenas productivas rompen el esquema fordista, no se desestima que siga continuando la característica del **funcionamiento del proceso productivo integral**, se **crean nuevas jerarquías**. Siempre va a existir una empresa beneficiaria final y la que tenga además la capacidad de incidir y tomar decisiones finales sobre el procesos productivo en general.

La forma de caracterizar al fenómeno va a partir de la **distinción respecto del objeto de externalización**: bienes y servicios o trabajo. A partir de esto es que se establecen dos categorías que abarcara otras categorías:

- 1) **Subcontratación externa**: aquellos casos en que la empresa beneficiaria no dirige la labor del trabajador, modalidad que tiende a coincidir con la subcontratación de bienes y servicios. Aquí quien dirige al trabajador es otro empleador formal. Habitualmente existe una relación comercial entre empresa beneficiaria y subcontratista. Aquí se puede dar distintas modalidades:

- a) proveedor de bienes y servicios
- b) cooperativas de trabajadores, socios que mantienen una relación comercial
- c) trabajadores a domicilio
- d) trabajadores autónomos, falsamente ya que están subordinados a un patrón

Aquí se pierde la forma laboral, porque es reemplazada por relaciones comerciales, donde el trabajador pierde sus garantías, permaneciendo la tendencia **desvalorizadora**

- 2) **Subcontratación interna**: Aquellos casos en los que el trabajador queda en el área de influencia de la empresa beneficiaria final, y el patrón formal (el subcontratista) se escinde del patrón real (empresa beneficiaria final) Dentro de esta subcontratación se distinguen tres tipos de relación

- a) la relación civil o comercial entre el beneficiario y el subcontratista;
- b) la relación laboral entre subcontratista y trabajador, y
- c) la relación laboral entre beneficiario y trabajador (empleador múltiple)

En cuanto a las modalidades en la que se puede expresar, tenemos:

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

- i) **Empresas de suministro de personal.** El subcontratista asume responsabilidades laborales y de conflicto, pero el patrón real suele ser la empresa beneficiaria, la cual opta por esta subcontratación para evadir responsabilidades laborales
- ii) **Figura de intermediario,** la persona que contrata a otras para que estas presten servicios a un tercero, esto se diferencia del anterior, porque aquí el intermediario (empresa, agencia) puede o no una vez hecho el vínculo, quedar intermediando la relación entre el trabajador y la empresa final, en la mayoría de los casos la responsabilidad directa es de la empresa beneficiaria
- iii) **Trabajador a domicilio,** aquí son transversales las dos modalidades de subcontratación en que se establece la relación entre trabajador y patrón en cada caso particular.

2. LA TERCERIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA ACTUALIDAD

Las transformaciones en la composición del empleo por sector están dando cuenta de una tendencia general a la *tercerización* de la economía, debido al avance tecnológico y por la transferencia del sector terciario de actividades. En algunos casos la tercerización se presenta de la mano de la tercerización. La **TERCERIZACIÓN** como una de las formas que asume la precarización del trabajo es un problema creciente de escala global, complejo que se extiende en las diversas actividades económicas, que asume características en sus contextos locales y regionales. Este proceso responde a un proceso histórico mundial.

3. LA CRISIS CAPITALISTA DE COMIENZOS DE LOS AÑOS '70 Y LA EXPANSIÓN DE LA TERCERIZACIÓN

La TERCERIZACIÓN existe desde hace mucho, pero ha habido un cambio cualitativo y cuantitativo a partir de la crisis mundial capitalista, debido a las políticas neoliberales a nivel global. Pasó de ser una forma marginal de relación laboral a ocupar un rol central en las nuevas formas de contratación. Cuando hablamos de crisis del capitalismo, nos referimos al **AGOTAMIENTO DEL FORDISMO** con respecto a su posición hegemónica dentro de la acumulación capitalista, se veía la preocupación de un estancamiento económico e inflación junto a la caída de un patrón de dominación de clase relativamente estable.

Se tenía como competencia a las empresas japonesas, por lo cual se decide dar un giro político hacia la derecha a través de **reducción de costos de producción**, procesos de quiebras para eliminar competidores. En otros países se recurrió al disciplinamiento laboral a través de represiones.

Se ha virado **la estrategia hacia la informalización** del trabajo. En contraste a lo previo que era estable y reglamentado, sustituyéndolo por la informalidad, inestabilidad y precarización tendiendo a flexibilizar la fuerza de trabajo

4. LOS INICIOS DE LA EXPANSIÓN DE LA TERCERIZACIÓN: EL CASO DE JAPÓN

5. EL ALCANCE Y LA PERIODIZACIÓN DE LA EXPANSIÓN DE LA TERCERIZACIÓN EN AMÉRICA LATINA: CONTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

A MODO DE CONCLUSIÓN

Resulta imprescindible partir de la dimensión global y regional del fenómeno para enmarcar y analizar los casos nacionales. La **TERCERIZACIÓN** es una estrategia de organización empresarial primero adoptada en Japón y luego retomada por un conjunto de países centrales, especialmente a partir de la crisis capitalista de los '70. Sucedió un cambio profundo en las relaciones de fuerzas entre capital y trabajo, significando un retroceso de los movimientos sindicales y una mayor debilidad de la clase trabajadora a nivel mundial.

Texto: Del Bono “Subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva”

• INTRODUCCIÓN

Los procesos de **FLEXIBILIZACIÓN** se alimentan de las estrategias de **TERCERIZACIÓN** de actividades y la **SUBCONTRATACIÓN** laboral, produciendo descentralización organizativa y productiva de las empresas. Esto en Argentina cobró impulso mayor cuando se aplicaron **políticas neoliberales teniendo consecuencias negativas sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo**. En **2003** el escenario se transformó por la **reorientación de las políticas laborales**, lo cual permitió una recuperación de las condiciones laborales, reabren debates y se reactivó la negociación colectiva, según la autora.

El objetivo del trabajo es conocer las implicancias que sobre el trabajo presentan los actuales procesos de subcontratación, en términos de subcontratación, precarización, pérdida de derechos individuales y colectivos, y como los gremios enfrentan estos procesos.

• ACERCA DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL, SUS SENTIDOS Y DINÁMICAS

(Lineamientos que hacen al contexto problemático más amplio donde se inscriben las cuestiones que abordamos en este texto)

Si bien la subcontratación no es un modo nuevo, hoy en día se sigue investigando sobre el, ya que se ha ido ampliando las estrategias para aplicarlo, provocando consecuencias preocupantes. Ahora bien, cuando hablamos de **SUBCONTRATACIÓN LABORAL** lo hacemos para referirnos a las **EMPRESAS PRINCIPALES** que en determinada situación **encarga** a otra **EMPRESA CONTRATISTA** la realización de tareas, servicios u obras y en las que dicha empresa realiza el objeto de la contratación valiéndose de sus propios medios. Por el lado de una **CONTRATACIÓN DIRECTA** entre empresas, **la empresa auxiliar presta servicios a la principal** con sus propios trabajadores y es el empleador real y formal de estos.

¿En qué escenario se dan los procesos de subcontratación? Se advierte un escenario dominado por **ESTRATEGIAS EMPRESARIALES** que apuntan a la **desintegración** de los procesos productivos y a distribuir sus distintas fases en **unidades menores**, para imponer un trabajo con naturaleza no laboral. Se **empieza a diluir la figura del empleador** por una presencia de subcontrataciones entre empresas. Debido a las grandes oportunidades que hoy existen para externalizar el trabajo y diferentes modalidades organizativas amplían las

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

zona grises en las que hace **difícil identificar la naturaleza de la relación laboral**. La estrategia de subcontratación se ha extendido por lo cual su clasificación resulta difícil de hacer, determinar si protegen las garantías del derecho individual, y definir la responsabilidad de la empresa

- **LA ACCIÓN SINDICAL: LA AMPLIACIÓN DE LOS MARGENES DE LA REPRESENTACIÓN GREMIAL Y CONVENCIONAL DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS**

(Análisis de tres casos, que la organización sindical logró visibilizar la condición de vulnerabilidad de los trabajadores de las empresas subcontratistas y consiguió representación a instancias de la ampliación de los márgenes de la negociación colectiva y del pase de planta permanente de la empresa principal)

Centralmente los reclamos gremiales que tomaron trascendencia pública durante la última década se han caracterizado por la **proliferación de controversias de representación y encuadramiento sindical** que tornaron más compleja la negociación colectiva.

CASO N 1 - 2004 Reclamo por trabajadores de empresas subcontratistas del **Subterráneo de Buenos Aires** de distintas áreas (limpieza, seguridad) que lograron ser incluidos en el CC firmado por la **Unión Tranviarios Automotor (UTA) con la empresa Metrovías**.

- ❑ Empresa prestadora de servicios de limpieza **TAYM SA**, los trabajadores reclamaron un **nuevo reencuadramiento**, parte de ellos fueron reabsorbidos por Metrovía, lo cual sirvió para que posteriormente **se incorporará a la planta permanente** a otros trabajadores

Las empresas subcontratista **han logrado contar con los beneficios del CCT de la empresa principal** y su incorporación a la planta permanente en Metrovía SA, esto explica el marco de la efervescencia gremial existente en el sector.

CASO N 2 - Sindicato Telefónico de Buenos Aires, Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina, desarrollaron acciones para representar los **intereses de los trabajadores de la actividad que quedaron afuera** tras las privatizaciones de las telecomunicaciones

- ❑ Grupo de teleoperadores del régimen de pasantías iniciaron acciones para protestar una contratación diferente, lograron que se los efectivase en **planta permanente** para que luego se los incorpore al CCT de Telefónica
- ❑ **FOETRA se planteó extender su representación gremial a las empresas subcontratistas**, impulsaron movilizaciones y toma de lugares Lograron en 206 que se radique el **derecho de afiliación a FOETRA** de los trabajadores subcontratados

Los **problemas de encuadramiento gremial** se tornan aún más complejos si se dirige la atención **hacia los call centers gestionados por empresas tercerizadoras de servicios**, que en su mayoría son firmas multinacionales. Legalmente los que trabajan ahí, están **encuadrados dentro del Convenio de Empleados de Comercio**. Esto determina que tiene salarios más bajos que los teleoperadores de empresas telefónicas, al igual que sus condiciones de trabajo son inferiores.

CASO N 3 - Protestas gremiales por el **Sindicato de Obrero y Empleados Aceiteros de Rosario** para denunciar y **limitar los alcances de la tercerización** en la actividad.

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

- ❑ Desde el **2003** el sindicato denunció un **elevado número de trabajadores subcontratados** existentes en el sector, en condiciones de gran flexibilidad y con distintos CCT
- ❑ En **2005 se logra un nuevo CC con la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina**, que eliminó la diferenciación en el ámbito de aplicación entre los trabajadores de empresas interviniente, sean subsidiarias o principales

En este convenio que se logró, representa en lo que hace a la **LIMITACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN INDISCRIMINADA**, ya que explicita que no pueden utilizarse contratistas para la realización de tareas habituales de los establecimientos. Además de que se amplía el ámbito de aplicación de CC de la actividad, puesto que consigue **ABARCAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESAS SUBCONTRATISTAS**.

- **LOS CASOS ANALIZADOS A LA LUZ DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

(Reflexión sobre alcances y las perspectivas de la negociación colectiva como herramienta indispensable para ampliar y asegurar los derechos de los trabajadores)

Si bien los CONVENIOS COLECTIVOS han significado una herramienta para los trabajadores en lo que respecta una mejora de sus condiciones, durante los '90 se transformó en pos del sector empresario para crear normas flexibilizadoras. A partir del 2003 ha sucedido un resurgimiento de la negociación colectiva y un aumento de trabajadores implicados en los acuerdos y convenios. La autora Del Bono plantea dos interpretaciones respecto al nuevo escenario:

- ❖ Una **interpretación optimista** en relación con el alcance de los cambios, aumento de la negociación y el número de trabajadores convencionales. Aquí se recupera el **aumento del conflicto laboral** por sobre el social, se recupera un **aumento de las negociaciones colectivas**
- ❖ Una lectura **más crítica** es la de negar esta evolución en términos cuantitativos, enfatizando las continuidades de la década anterior, donde hay un carácter predominante salarial que adopta la negociación colectiva en la actualidad. Donde se registran procesos de recuperación de poder sindical, **en el terreno del conflicto y de negociación siguen prevaleciendo prácticas tradicionales** (jerarquías y excluyentes)

Texto: Klein "No Logo" El poder de las marcas

"Los productos se hacen en las fábricas" dijo el diseñador alemán Walter Landor "pero las marcas se hacen con la mente", los departamentos de marketing que gestionan la identidad de las marcas han comenzado a considerar que su tarea no coincide con la producción de las fábricas. Según esta lógica, **las empresas no deben emplear sus limitados recursos en fábricas que exijan mantenimiento físico**, ni en máquinas que se estropeen, ni en empleados, sino que **deben concentrar los recursos en los ladrillos y el cemento virtuales que se emplean para construir las marcas**; esto es, en el patrocinio, en los envases, en la expansión y en la publicidad. Hallándose tan devaluado el proceso actual de

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

producción, no sorprende que las personas que realizan el trabajo productivo sean tratadas como basura, como sobrantes. La idea tiene cierta simetría: desde que la producción en masa creó la necesidad de que existieran marcas, su papel ha ganado cada vez más importancia, hasta que, más de un siglo y medio después de la Revolución Industrial, a estas **empresas se les ocurrió que quizá las marcas pudieran reemplazar completamente la producción**. Como el tenista André Agassi decía en 1992 en un anuncio de Canon, *«la imagen lo es todo»*. **En lugar de fabricar los productos mismos, en fábricas propias, los «externalizan»**, tal como hacen las empresas de las industrias de recursos naturales, que externalizan el uranio, el cobre o la madera. Cierran las fábricas que poseen y **contratan la producción afuera, a menudo en el extranjero**. Y a medida que los antiguos puestos de trabajo se trasladan al exterior, algo más se va con ellos: la anticuada idea de que el fabricante es responsable de sus empleados. **Para algunas empresas, cerrar fábricas sigue equivaliendo a la decisión de trasladar las mismas instalaciones a un sitio más barato**. Pero para otras, y en especial las que tienen fuertes identidades de marca, como Levi Strauss y Hanes, los despidos son sólo la manifestación más visible de un cambio mucho más fundamental, y que se relaciona menos con dónde qué con cómo se produce.

La insoportable levedad de cavite: dentro de las zonas de libre comercio

A pesar de la brillantez conceptual de la estrategia de crear «marcas sí, no productos», la producción tiene la enfadosa característica de que nunca puede ser trascendida por completo: **alguien debe ensuciarse las manos para fabricar los productos** a los que las marcas mundiales imponen sus significados. Y es aquí donde entran en juego las zonas de libre comercio. En **Indonesia, China, México, Vietnam, las Filipinas y en otros sitios, están apareciendo zonas de procesamiento de exportaciones**, como se las denomina, que se convierten en grandes productoras de ropa, de juguetes, de artículos electrónicos, de máquinas y hasta de automóviles. El concepto de las zonas de libre comercio (ZPE) es tan antiguo como el comercio mismo, y tuvo gran importancia en el pasado alentaban el comercio **declarándose «ciudades libres» donde se podía almacenar artículos en tránsito sin pagar impuestos**, y los mercaderes las protegían contra cualquier daño. Estas zonas libres de impuestos adquirieron más importancia económica durante la época colonial, en la actualidad, el mundo está lleno de variantes de estas bolsas de libre comercio, desde las tiendas de los aeropuertos y las zonas bancarias libres de las islas Caimán hasta los almacenes y los puertos amurallados donde los bienes en tránsito son conservados, seleccionados y envasados. La idea de que **las ZPE pueden ayudar al Tercer Mundo cobró vigencia en 1964**, cuando el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas aprobó una resolución de apoyo a las zonas, considerándose como **medio de promocionar el comercio con los países en vías de desarrollo**. Pero la idea no cobró fuerza hasta principios de la década de 1980, cuando India otorgó cinco años de exención fiscal a las empresas manufactureras que funcionaban en sus zonas de salarios bajos.

La teoría de **las ZPE es que atraerán a los inversionistas extranjeros**, los cuales, sí todo marcha bien, decidirán quedarse en los países, con lo que las líneas de montaje aisladas del país **se convertirán en impulsores duraderos del desarrollo; habrá transferencia de tecnología e industria nacional**. Para atraer a las golondrinas a esta hábil trampa, los gobiernos de **los países pobres ofrecen exenciones impositivas, leyes tolerantes y los servicios de las fuerzas armadas, siempre dispuestas a suprimir el descontento laboral**. Para endulzar más la oferta, también subastan a sus propios ciudadanos, compiten para ver **cuál fija el salario mínimo más reducido y permiten que los sueldos de los**

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

obreros sean inferiores al coste real de la vida. La lógica del proceso es aproximadamente así: por supuesto que las empresas deben pagar impuestos y cumplir estrictamente las leyes nacionales, pero en este caso exclusivamente, y **sólo durante un tiempo, se hace una excepción en aras de la prosperidad futura**. En consecuencia, las ZPE existen entre una especie de comillas económicas, aparte del resto de los países donde operan. Dado que las **condiciones favorables que se ofrecen se proponen atraer las golondrinas**, las barreras que protegen la zona sirven para reforzar la idea de que lo que ocurre en ella es sólo temporario o que no sucede en absoluto. Esta negociación colectiva es especialmente importante en los países comunistas. Una de las muchas y crueles ironías de las zonas es que lo único que logran los gobiernos con cada incentivo que otorgan para atraer a las multinacionales es reforzar el sentimiento de las empresas de ser turistas económicos y no inversores a largo plazo. Es el círculo vicioso clásico: para aliviar la pobreza, los gobiernos ofrecen cada vez más incentivos, pero las ZPE deben ser mantenidas en cuarentena, como leprosarios, y mientras más severa es la cuarentena, más parecen existir las zonas en un mundo totalmente aparte del país anfitrión, y fuera de ellas la pobreza se agrava más todavía.

Texto: Zapata “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?”

El sindicalismo latinoamericano atraviesa una crisis a causa de las profundas transformaciones económicas y sociales desde 1982, como cambios de las estructuras ocupacionales y el paso del predominio de la economía de los servicios, donde la democracia política dejó de ser un reflejo de las estructuras sociales y las estructuras ocupacionales dejaron de estar centradas en las actividades manufactureras.

1. El contexto de la crisis sindical en América Latina

Las principales fuentes de poder del sindicalismo en AL han sido el **control del proceso de trabajo y el acceso al poder político y al Estado**. Estas fuentes de poder se vieron fuertemente perjudicadas por los procesos y transiciones que se han dado desde 1982:

- **Del modelo ISI al modelo de desarrollo de las transnacionalización del mercado interno TMI.** Sucedió una fuerte disminución del papel del Estado y de la soberanía financiera junto con fuertes bloqueos al crecimiento económico y a la movilidad social.
- **De modelos de dominación política a nuevas democracias actuales.** Implica el restablecimiento o establecimiento de los mecanismos de la democracia representativa y por lo tanto la diferenciación entre sociedad civil, sistema político y Estado.

2. Apertura comercial, privatización y desregulación laboral

Transformación del mercado de trabajo a causa de:

- Liberalización comercial
 - Privatización de empresas estatales
 - Desregulación de la institucionalidad laboral
- (Por tendencias a largo plazo)

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

- Crecimiento del sector terciario de la economía
- Intensificación de la urbanización y otras.

Consecuencias:

- Cambios en la población ocupada y desocupada.
- Cambios en la tasa de participación en actividades económicas.
- Entrada de las mujeres en trabajos no domésticos.
- Bloquear expansión del empleo público.
- Reducción en el tamaño de las empresas.

a. Los efectos sociales de la apertura comercial

La apertura comercial (desde fines de la década de 1980 en adelante) tenía como **objetivo facilitar el acceso de las empresas multinacionales al mercado interno**, esto a través de la reducción de costos laborales, reorganizaciones de las empresas, introducción de la flexibilidad, restricción de prácticas corporativas y del liderazgo sindical. La formulación de políticas macroeconómicas pasó a depender de las decisiones tomadas fuera de las fronteras nacionales. Además de esto, se sumó la intensificación de la urbanización, de la dinámica migratoria de los campesinos. La **apertura comercial significó un aumento del valor y del volumen de exportaciones, pero no logró crear empleos a la misma velocidad** con las que los elimina. También fue un **impacto al corazón de lo que fuera un sindicalismo centrado en la defensa del puesto de trabajo, del mercado interno, del consumo y del bienestar** de los trabajadores de una industria organizada para satisfacer una demanda acotada por reglas proteccionistas.

b. Las implicaciones económicas y políticas de la privatización de las empresas estatales

Un segundo proceso que guarda relación con la transformación de los mercados de trabajo es la **privatización de las empresas estatales**. Esto contribuyó al cumplimiento de metas económicas relacionadas con la búsqueda de recursos financieros para el Estado o en un mejoramiento de la eficiencia productiva de empresas, como también Contribuyeron también a **romper las formas corporativas de operación** de la economía pues, al privatizar se estaba **al mismo tiempo reformulando los términos de las relaciones entre el Estado, los empresarios y los sindicatos** que, hasta ese momento, estaban fuertemente ligados entre sí. Esto no quiere decir que se rompiera todo el sistema de articulaciones entre esos tres actores, después de las privatizaciones, continuaron existiendo ahora entre el **aparato político** de los gobiernos de cada país y los nuevos dueños de las.

La privatización **afectó el poder del sindicalismo** que era en las **empresas estatales en donde se había desarrollado con mayor fuerza y en dónde había logrado obtener los mejores contratos colectivos.** La privatización contribuyó a modificar las formas de negociación, debilitó los contratos colectivos y el poder del sindicalismo. **La privatización contribuyó a modificar las formas de negociación, debilitó los contratos colectivos y el poder del sindicalismo.**

c. La desregulación laboral

El tercer elemento que **contribuye a la transformación de la base institucional del poder del sindicalismo** es la aplicación de una serie de medidas que conforman lo que

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

genéricamente se denomina **desregulación laboral**. Las reformas de segunda generación buscan **flexibilizar las condiciones de contratación y de empleo**, los modos de remuneración del trabajo, los procedimientos de disciplinamiento en las fábricas y en las oficinas, entre otras. Para llevar a cabo esos propósitos **buscan dismantlar los códigos del trabajo que se promulgaron** en muchos países del continente. **Reduce el margen de maniobra de los sindicatos**, y de sus dirigentes y afecta las negociaciones colectivas sobre los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores. **Delimita los temas que son negociables y el ámbito de validez** de las disposiciones que tienen por objeto proteger a los trabajadores. La **DESREGULACIÓN LABORAL** tiende a cuestionar lo siguiente:

- Procedimientos de contratación y despido
- Nivel de negociación colectiva
- Naturaleza de los contratos individuales
- Supresión de cláusulas contractuales que permite a los sindicatos intervenir en las decisiones de exclusiva incumbencia de los empresarios, según ellos.

A lo largo de la década de 1980 y en países como Argentina, Brasil, Chile, Perú y Venezuela se realizaron importantes cambios en todos o en algunos de estos asuntos. Por motivaciones políticas como por la búsqueda de **mayor competitividad**, cuya profundización descansa, sobre todo en la **opinión empresarial**, en la idea de la desregulación laboral.

- flexibilizar las condiciones de contratación, establecer causales de despido genéricas
- limitar la intervención sindical en el funcionamiento de los mercados internos de trabajo excluyendo de la negociación colectiva todos aquellos aspectos que puedan incidir en los costos laborales
- al limitar el espacio de la negociación colectiva a la relación directa entre patrones y trabajadores sin la intervención del Estado.

Como lo veremos, **el impacto de la desregulación laboral** puede explicar la **desaparición del sindicalismo como un actor relevante**, no solo en la negociación colectiva, sino sobre todo en la participación de los trabajadores en discusiones tan importantes como son, por ejemplo, las que tienen que ver con la apertura comercial.

3. La evolución de los mercados de trabajo

Esta tiene efectos sobre la situación del sindicalismo latinoamericano desde el punto de vista del grado en que éste está en condiciones de poder **controlar el acceso de los trabajadores a los puestos de trabajo y de regular sus remuneraciones y sus condiciones** de trabajo. De acuerdo con la primera fuente del poder sindical, la que está ligada a **la capacidad de control del mercado de trabajo**, es importante reconocer que, en América Latina, esa capacidad no ha sido nunca muy grande

a. Desempleo abierto, informalización de los mercados de trabajo y desproletarización de la fuerza de trabajo

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

El análisis de las estadísticas de la OIT (2001) indica que el desempleo abierto no es el fenómeno central de los mercados de trabajo latinoamericanos. En efecto, el peso del **empleo informal en esos mercados es mucho más significativo**. De manera que el análisis de las tendencias del desempleo abierto y de la informalización indica que la **población trabajadora**, en la ausencia de una oferta de empleos dinámica y en la ausencia de mecanismos como el seguro de desempleo, **acepta trabajar en las condiciones que sea, con tal de generar un ingreso y poder sobrevivir**.

Valdría la pena aclarar que **la desregulación laboral ha establecido una informalización de facto de algunos empleos** que poseen las características mencionadas pero que en realidad no lo son. Por ejemplo, la **precarización de las condiciones** de trabajo que se manifiesta en la difusión del **trabajo a tiempo parcial**, la subcontratación de tareas, la contratación de jóvenes por debajo del salario mínimo.

Aquí, cabe señalar también que los **procesos migratorios**, sobre todo a nivel internacional, **contribuyen también a la creación de mercados de trabajo formales** de distinta intensidad; como si existiera una formalidad de distinta velocidad. Las remuneraciones y las **condiciones de trabajo se sitúan en la frontera de lo que es formal e informal** pero como esos empleos no cubren el pago de asignaciones familiares, no son estables y están sometidos al arbitrio patronal. Algo similar ocurre con las migraciones internas. En efecto, el desplazamiento de grupos de población hacia los lugares en donde existe una oferta de empleo se intensifica y se hace permanente.

Esta evidencia permite afirmar que las condiciones bajo las cuales debe operar el sindicalismo son radicalmente distintas a las que enfrentaba cuando predominaba el empleo formal, cuando la estabilidad en el empleo permitía desarrollar estrategias de afiliación consistentes y prolongadas en el tiempo y cuando la movilidad de la fuerza de trabajo era reducida.

b. La subcontratación de tareas

Lo mismo ocurre con políticas de subcontratación de tareas en sectores como la minería, en donde una serie de actividades que, hasta hace algún tiempo, **habían sido realizados por trabajadores que formaban parte del empleo estable de las empresas ahora son realizadas por los mismos trabajadores que han sido desplazados a empresas subcontratistas**. Ha tenido efectos muy difíciles de contrarrestar por los sindicatos que se ven enfrentados a una profunda división de la clase obrera. Ejemplo: *en la gran minería privada en Chile, las tareas de limpieza y reparación de las instalaciones, entre otras tareas, son realizadas por subsidiarias de las empresas matrices cuyas condiciones de trabajo no guardan ninguna relación con las imperantes en la matriz.*

Esto acarrea consecuencias perversas que impiden la organización sindical. Ese propósito del sindicalismo, el poder controlar el acceso al puesto de trabajo, al que aludimos al inicio, es imposible de cumplir.

c. La feminización de la fuerza de trabajo

Una tercera transformación del mercado de trabajo, que afecta las posibilidades de los sindicatos para organizar a los trabajadores, tiene que ver con la feminización creciente de la fuerza de trabajo. En efecto, la proporción de mujeres que trabajan hoy en la industria manufacturera, incluyendo la maquila, la burocracia pública y los servicios personales como la educación, la salud y las finanzas ha crecido al punto que representa hoy casi la misma proporción que tiene en la población total (dependiendo de los países, alrededor de 40% del

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

total de la PEA). La proporción de mujeres en el sector informal es muy superior a la de los hombres, con la excepción del empleo en las microempresas.

Esta transformación ha sido poco estudiada, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo imperantes en esos sectores, los niveles de las remuneraciones prevalecientes y el grado en que las mujeres trabajadores han logrado organizarse en sindicatos. Sin embargo, lo que **queda claro es que este proceso implica desafíos que los sindicatos tradicionales no pueden enfrentar fácilmente**. Quizás en el único sector del empleo femenino en donde **exista una correlación entre nivel de calificación y grado de responsabilidad y visibilidad de género en los sindicatos sea en el personal administrativo de la burocracia pública**, en donde las mujeres que trabajan en él gozan de condiciones de vida y salarios superiores a los que obtendrían en otros sectores por la realización de tareas equivalentes.

d. La reducción del empleo público

En cuarto lugar, a partir de **1980, la política de adelgazamiento de la burocracia pública y de los despidos realizados en las empresas que fueron privatizadas** (siderurgia, minería, electricidad, bancos, telecomunicaciones, etc) resulta en la disminución absoluta y relativa del empleo público. Una **consecuencia** de ese proceso se identifica con el **debilitamiento del sindicalismo burocrático** por la importancia que esos sectores tuvieron hasta principios de la década de 1980 en la afiliación sindical. Además, esa disminución **ha impactado también en la capacidad del Estado para utilizar al sector público como colchón en momentos de recesión económica** desde el punto de vista del empleo. El Estado ya no puede utilizar la oferta de empleos en el sector público como medida contra-cíclica. Esa función también ha desaparecido.

e. El impacto de la reducción del tamaño de las empresas sobre los mercados de trabajo y el sindicalismo

Reducción del tamaño promedio de las empresas esto plantea desafíos inéditos al sindicalismo que había surgido en base a la organización de las grandes empresas de la industria textil, de la metalurgia y de la minería. Es más **difícil organizar a los trabajadores de los pequeños establecimientos** por los riesgos de perder el empleo que ello acarrea podemos imaginar las dificultades que ese proceso de atomización de la estructura industrial representa para la vigencia del sindicalismo en la actualidad.

f. La redistribución espacial de la actividad económica y de la fuerza de trabajo

Los cambios de localización de la actividad económica, como resultado o como causa de la presencia o ausencia de esos factores, ha roto con los patrones de poder sindical que se habían construido a lo largo de varias décadas. El crecimiento de la industria maquiladora, el desarrollo de actividades exportadoras en la agricultura, modificó la estructura sindical. El regreso a la unidad familiar como centro productivo y el fin de la fábrica como lugar de producción replantea las condiciones para la organización sindical. El cambio de localización del sistema productivo carece de historia sindical y en donde todo está por hacer para generar demandas colectivas.

La **disminución del ritmo de crecimiento del empleo asalariado y la descalificación del trabajo debilita las posibilidades de afiliación sindical** que habían estado históricamente ligadas a los obreros calificados de las grandes empresas. Esto puede explicar porqué, a pesar de que las tasas de participación de la población en la actividad económica han

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

aumentado significativamente, no se haya producido un proceso paralelo de organización sindical.

4. Sindicalismo y partidos políticos

Tenemos la **transición económica** que fue el paso del modelo ISI al modelo de TMI (transnacionalización del mercado interno, paralelamente se transitó un **cambio político**, desde las dictaduras a las nuevas democracias. Se analiza el **impacto que la democratización ha tenido sobre la articulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos**, que ha sido quizás tanto o más relevante para explicar la situación actual del sindicalismo en varias partes de la región.

A. El caso argentino

1989 a 1995: División de la **CGT**, un fragmento de este **participó en las políticas** salariales, estabilidad de empleo, etc tomadas en el gobierno de Menem. Esto se logro por medio de la **firma del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social**, institucionalizando la negociación de las transformaciones que enfrentan los mercados de trabajo. De esta manera el sindicalismo consiguió **mantener su identidad**. La **estrecha relación entre el presidente** de la República y una parte del **sindicalismo peronista** permitió transformar el sistema de relaciones laborales con el consenso sindical.

1995 a 2000: Disminución de la participación del sindicalismo, incremento del desempleo abierto. Era cada vez más débil para presionar al Estado y a los empresarios para favorecer la creación de empleos. El caso argentino revela el **proceso gradual de deterioro de la articulación clásica que había existido entre la CGT y el partido peronista** y su sustitución por bases de apoyo político distintas a las que habían proporcionado los trabajadores.

5. Conclusiones

Las consideraciones anteriores se han centrado en el análisis de:

- Los mercados de trabajo en el contexto de la **apertura comercial**, la **privatización de las empresas estatales** y la **desregulación de las instituciones laborales**.
- Los efectos de la **desarticulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos** en el marco de la **transición económica y de la transición política**.

Lo que causa conflicto:

- La **reestructuración del aparato productivo** indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias **dificultades para conseguir sindicalizar** a los nuevos trabajadores.
- **tamaño de las empresas**, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, **bloquean la posibilidad de organizar** a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida

Los **desafíos para contrarrestarlos** tiene que ver con formas de organización sindical, con la conformación de centros estratégicos de acción sindical, con la rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos y con la cuestión ideológica:

Alternativas como la de Brasil que el sindicalismo se organiza territorialmente combinada con un sindicalismo profesional, permitiendo que los sectores económicos que han surgido como resultado de la liberalización comercial en **lugares sin tradición sindical podrían ser objeto de una ofensiva orientada** a la sindicalización de los trabajadores de esos nuevos sectores. Fortalecer la **capacidad reivindicativa de los sectores estratégicos** de

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

la **nueva economía** podría servir de estímulo **para una renovación del sindicalismo**, de sus formas de organización y de sus formas de acción.

Un tercer desafío tiene que ver con la rearticulación del movimiento obrero y de los partidos políticos. El **movimiento obrero ha pasado a una marginación de sus intereses** específicos en el ámbito político. A la deriva, sin articulaciones significativas salvo en casos excepcionales como los de Argentina o Brasil, los sindicatos defienden a duras penas espacios en el ámbito de la negociación colectiva, para estos casos sería clave que , el movimiento obrero, a través de los **cambios en sus formas de organización y de la conformación de acciones** en los sectores estratégicos del TMI, **podría quizás recuperar algún grado de influencia** en la definición de los objetivos de algunos partidos políticos

Texto: Etchemendy “Golpeados pero de pie”

El **resurgimiento del conflicto de clase** en Argentina luego de 2003 es, por lo tanto, notable al menos por dos razones:

- Los trabajadores que **lo promueven son aquellos pertenecientes al relativamente privilegiado sector formal**, perciben un ingreso considerablemente por encima del salario medio (y ya no los trabajadores informales -piqueteros- del 2001/ 02).
- Los trabajadores del sector formal han retomado la ofensiva de manera general, buscando activamente **aumentos salariales, cobertura contractual, sindicalización de los trabajadores y distribución de las ganancias**.

El aumento de la movilidad del capital y del comercio internacional, ha minado decisivamente el poder tanto institucional como de mercado de los sindicatos. Esta literatura anticipa que **el impacto sería la descentralización de las relaciones de trabajo** y el desarrollo de modos de regulación económica. La **desaparición del neocorporativismo** es un tema recurrente en la literatura reciente sobre **sindicatos en Europa**. Sin embargo, en la Argentina liberalizada post-ISI, ha emergido un **“neocorporativismo segmentado”** de nuevo cuño, que comparte ciertos rasgos del neocorporativismo de estilo europeo, específicamente, negociaciones a nivel de cúpulas entre el empresariado y sindicatos relativamente autónomos, organizados por un Estado liderado por un partido pro-sindical.

Este **nuevo patrón de representación de intereses se aparta** no sólo del modelo neoliberal de libre mercado, sino también del corporativismo estatal, la forma predominante de intermediación de intereses del sector laboral en Argentina y otros países., donde los sindicatos estaban monitoreados y organizados desde arriba. El grueso del movimiento sindical en los últimos años, sin embargo, ha sido relativamente autónomo del Estado, ejerciendo a menudo presión sobre los salarios y alentando la movilización sin la aprobación del gobierno. Esto contrasta con el **patrón anterior** de corporativismo estatal, en el cual los **sindicatos se encontraban integrados firmemente en las estrategias electorales** de los partidos cuya base fundamental la constituían precisamente los sindicatos.

El nuevo patrón de **neocorporativismo segmentado** se encuentra “segmentado” ya que, dado el tamaño del sector informal, **abarca solamente cerca del 40 por ciento de la clase trabajadora** (esto es, la población económicamente activa) o del 60 por ciento de aquellos que **perciben un salario**. A pesar de que un extendido sector informal es un hecho relativamente nuevo en Argentina, constituye un rasgo perdurable del desarrollo en el resto

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

de América Latina. Además **En el intercambio político con los sindicatos en la Argentina post-neoliberal, el sindicalismo tradicional administra la puja distributiva en el contexto de un gobierno favorable**, obteniendo aumentos reales de salario (compatibles con las metas inflacionarias del gobierno) y lo que puede denominarse como beneficios organizacionales (cambios pro-sindicales en la legislación laboral, designaciones en la agencia estatal que supervisa el funcionamiento del sistema de obras sociales controlado por los sindicatos).

Resumiendo, **definimos al neocorporativismo segmentado** como una **modalidad de negociaciones a nivel de cúpulas en las cuales sindicatos de carácter monopolístico, asociaciones empresarias y el gobierno pactan un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación**, que se aplican sólo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo. La lógica del neocorporativismo segmentado ha reestablecido a los líderes sindicales como interlocutores cruciales del gobierno y las asociaciones empresarias en negociaciones salariales a nivel de cúpulas.

Para Etchemendy **al neocorporativismo segmentado le falta el componente de POLITICA SOCIAL** que ha sido el sello de fábrica del neo-corporativismo europeo, **componente que redujo históricamente las desigualdades al interior de la clase obrera**. En nuestro país, los sindicatos propician cierto nivel de igualdad pero exclusivamente a los trabajadores formales a cosechar los beneficios del reciente crecimiento económico, pero esos beneficios confinados principalmente a esos trabajadores registrados

Este **resurgimiento del movimiento sindical**, que se manifiesta en la reanudación de las huelgas y las negociaciones colectivas, redundó en **un nuevo patrón de negociaciones tripartitas** que llamamos **neocorporativismo segmentado**. Este resurgimiento se da por

- el crecimiento del empleo
- el gobierno del 2003 que buscó el apoyo de los sindicatos.

A largo plazo por se pudieron reactivar porque,

1. La desindustrialización **en Argentina** supuso un viraje de la **producción hacia sectores que han crecido en el contexto de la liberalización del mercado** y que conforman la nueva vanguardia del sindicalismo argentino, **poseían altas tasas de sindicalización** y engendraron tradicionales prácticas de negociación colectiva y militancia.
2. los **sindicatos tradicionales fueron capaces de lograr** (a pesar de reformas de los '90) **concesiones institucionales que contribuyeron a conservar el poder asociacional de los sindicatos**, esto es, un marco para las negociaciones salariales centralizadas, el mantenimiento del monopolio a nivel de planta y la administración de las obras sociales para los trabajadores. **Estos recursos institucionales pudieron ser utilizados en el contexto inmediato de la recuperación económica y de un gobierno más benevolente.**

El caso argentino sugiere, entonces, **que el posible resurgimiento del movimiento sindical en América Latina puede descansar en CUATRO FACTORES**, de **inmediato** y de **largo alcance**, que son tanto económicos como políticos. De manera inmediata, en el corto plazo, **la activación sindical responde a la condición del mercado de trabajo y a la estrategia política de construcción de coaliciones del gobierno de turno**. No obstante, los factores estructural-económicos e institucionales de largo plazo también son importantes y devienen de **la forma de adaptación previa al neoliberalismo: la**

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

naturaleza del giro hacia nuevos sectores económicos y el grado del cambio en el poder asociacional de los sindicatos que deriva de su regulación en la legislación laboral.

El resurgimiento del poder de movilización de los sindicatos

El resurgimiento de la confrontación por parte de la clase trabajadora en el período **2002-2006** tiene una serie de rasgos específicos: ha aumentado marcadamente con respecto al último período de ajuste de la década de 1990, y los sindicatos del sector formal y, crecientemente, sindicatos del sector privado (donde los sindicatos peronistas tradicionales son dominantes) se han posicionado nuevamente al frente del conflicto social en comparación a grupos más nuevos, como el movimiento de los trabajadores desocupados (piqueteros), cuyo nivel de actividad ha declinado recientemente. Con todo, en contraste con otros períodos conflictivos como el de la segunda mitad de la década de 1980, o el de 2000-2002, la efervescencia sindical se ha concentrado principalmente en disputas salariales y condiciones laborales, y ha mermado luego de los pactos salariales de 2006 y 2007. En otras palabras, el activismo sindical se ha dirigido al sector empresarial y no contra el gobierno

Negociaciones colectiva

Así, **las organizaciones sindicales a nivel nacional se han mantenido como actores centrales en las negociaciones colectivas**. Este hecho no debería exagerarse puesto que **se ha dado cierta descentralización**: no es lo mismo para un sindicato o federación nacional, por ejemplo, negociar en nombre de los trabajadores de una empresa que hacerlo en representación de todos los trabajadores de un sector o sub-sector. No obstante ello, **debería prestarse atención a la asimetría: la descentralización ha tenido lugar sobre todo por el lado del empresariado**. En síntesis, en la arena de las negociaciones colectivas los sindicatos han logrado aumentar la representación de los trabajadores como clase —o más precisamente, como fracción de clase— desde 2002. Las negociaciones colectivas aumentaron notablemente, tuvieron un amplio nivel de cobertura en el sector formal, y en el período 2002-2006 la tendencia fue hacia un mayor nivel de agregación puesto que los sindicatos sectoriales negocian crecientemente con las cámaras empresarias.

Texto: Senen Gonzalez “La revitalización sindical en Argentina: Alcances y perspectivas”

El **2003** representa un cambio de tendencias político-económicas que desembocó en el alumbramiento de **un nuevo patrón de crecimiento y en un escenario signado por la progresiva recuperación de las instituciones laborales y del accionar sindical**. Sin duda, el renovado protagonismo de los sindicatos. En este marco, nuestros interrogantes apuntaron a determinar si **¿el proceso de revitalización era primordialmente resultado de las posibilidades brindadas por la nueva coyuntura o, si por el contrario, éste se explicaba mayormente por las características de los sindicatos y por las estrategias desplegadas para aprovechar o adaptarse a las exigencias del nuevo contexto?**

Los alcances de la revitalización sindical

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

La noción de **revitalización** que hemos utilizado hace referencia **al aumento de la actividad sindical** en relación con el comportamiento de dos indicadores básicos: el **conflicto laboral y la negociación colectiva**. Teniendo en cuenta las estrategias sindicales y su posicionamiento respecto de estos indicadores hemos planteado, una modelización compuesta por tres tipos de revitalización sindical:

- **DESCENDENTE**

La revitalización se produce al interior de la estructura tradicional del sindicato, “de arriba hacia abajo”, es decir se trata de **un proceso que se origina en la cúpula y llega a las bases**. Los protagonistas son los **sindicatos más corporativos, nacionales, tradicionales** como el caso de **Camioneros** se caracteriza por protagonizar conflictos laborales de alta visibilidad. Esto se vio potenciado por la **transversalidad de la representación de dicho sindicato en distintos sectores de actividad**, así como por el despliegue de diferentes capacidades y estrategias para su construcción de poder.

- **ASCENDENTE**

Tiene como protagonistas a los **sindicatos locales**, los lugares de trabajo y las comisiones internas en las plantas. Esta modalidad **supera a las estructuras gremiales tradicionales**, se produce, dicho coloquialmente de “abajo hacia arriba” y es en parte la que más se ha estudiado en nuestro país, protagonizada por sindicatos disidentes a la conducción nacional. Las **dinámicas internas de los sindicatos y las diferencias estratégicas** que existen entre las bases y las conducciones locales y entre éstas y las nacionales.

- **PERIFÉRICA**

Se registra en los márgenes de la estructura sindical tradicional, como en los casos de: call centers, shopping centers y prensa escrita. Las consecuencias negativas de las estrategias de flexibilización y de subcontratación laboral en el plano de la organización del trabajo y de la acción sindical son claras, evidenciándose también en el deterioro de los sistemas de garantías laborales y en el detrimento de las condiciones de trabajo.

UNIDAD 4

Texto: Uriarte Ermida “Descentralización, Tercerización y Subcontratación”

1. Precisiones conceptuales

La palabra **SUBCONTRATACIÓN** se aplica en una variedad de sentidos:

- **EN SENTIDO AMPLÍSIMO:** La **tendencia empresarial y productiva** a realizar parte de sus actividades a través de otras unidades más o menos independientes (en rigor, esto es descentralización productiva o tercerización). ■ Identificándose con toda operación –económica o de organización de la actividad empresarial–, cualquiera sea el instrumento jurídico.
- **EN SENTIDO AMPLIO:** con más precisión técnico jurídica, la palabra subcontratación se utiliza para referirse a **uno de los instrumentos jurídicos**

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

utilizados para realizar esa tercerización o descentralización empresarial. ■ referirse a los diversos instrumentos jurídicos utilizados para tercerizar o descentralizar.

→ EN SENTIDO Estricto: con mayor precisión jurídica, para **identificar a uno de los mecanismos jurídicos descentralizadores o tercerizadores**, diferenciándose también de la intermediación y el suministro de mano de obra.

2. El panorama actual

La **descentralización productiva** es un fenómeno que se viene desarrollando mundialmente desde hace unas cuantas décadas, en los últimos veinte años ha cobrado un impulso mayor. Se ubica en la órbita de **la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas**. Simultáneamente, la tercerización es utilizada, a menudo, para **desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva** de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aún cuando no hayan sido premeditados. Los cambios que se producen en la estructura empresarial referidos como “tercerización”, “exteriorización del empleo”, “externalización”, etc, comprenden todos los fenómenos de organización del trabajo en los cuales **la empresa recurre a trabajadores real o ficticiamente externos**.

(Empresa contratista y sus trabajadores: Que es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal. **Empresa subcontratista y sus trabajadores:** Que es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal)

(Instrumentos para descentralizar: la subcontratación no es la única forma jurídica de tercerizar o descentralizar. En efecto, la descentralización productiva y la tercerización pueden realizarse también a través del recurso a intermediarios o a suministradores de mano de obra)

Estos **mecanismos jurídicos pueden generar “relaciones laborales triangulares”** (por ejemplo, entre la empresa principal, el subcontratista y el trabajador /o entre la empresa usuaria, la empresa suministradora y el trabajador), que pueden **implicar un ocultamiento del verdadero empleador** o la aparición de un **poder de dirección compartido** o superpuesto entre dos empresas

3. Contexto

La **DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA** consiste en un **modo de organización** de la producción en virtud del cual se hace **un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones** del proceso productivo. Es decir, implica un **DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES** o actividades que corresponden o podrían corresponder a un conjunto integrado, e indica **la existencia de un proceso en el que participan entidades real o aparentemente independientes o autónomas**: la que encarga la obra o servicio y la que asume tal encargo por contrato o subcontrato.

La descentralización o **externalización es un fenómeno nuevo en su intensidad** y en algunas de sus formas, **pero no en cuanto a su esencia**. La tercerización aparece como una **nueva forma de organizar la producción**, junto con el surgimiento de **nuevas formas de empleo**. Es contemporánea además de variados fenómenos de “eventualización”, de “precarización” y de segmentación del mal llamado “mercado de trabajo”. **El desarrollo de este modo de organizar se debe a los siguientes FACTORES:**

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

- a) **La crisis de un modelo.** La empresa tradicional se ha caracterizado por su estabilidad, por orientarse hacia mercados seguros y por desarrollar relaciones laborales estables. Pero a partir del desarrollo del denominado **CAPITALISMO FINANCIERO** en el marco de la globalización, la empresa muestra rasgos de mayor **inestabilidad**, con graves dificultades para prever el futuro, y por tener que actuar en el marco de una **fuerte competencia**, con profundas innovaciones en productos y servicios, en un **mercado mundializado**.
- b) **La competitividad.** Estrechamente vinculada con la tercerización. La **desconcentración de actividades permite un mejor aprovechamiento de ventajas** técnicas y productivas, traduciéndose éstas en mayor rentabilidad. Desde un punto de vista económico, se señala que **la flexibilidad en la organización** del proceso productivo **permite enfrentar un ambiente económico incierto** y **eleva la capacidad competitiva** en un mercado que es cada vez más difícil y exigente.
- c) **La informalización de las relaciones laborales.** En muchos casos, la tercerización **se realiza hacia UNIDADES INFORMALES**, con lo cual la **empresa principal se beneficia** de los menores costos de la informalidad pero, claro, al precio del **aumento de la inseguridad del trabajo y de la precarización**.
- d) **El ambiente ideológico jurídico.** A partir de la **crítica a un Derecho laboral que sus adversarios califican como excesivamente uniformador** de las relaciones laborales, basado en la idea de equilibrar la debilidad de los trabajadores con normas compensatorias y protectoras. **Los defensores de la tercerización** parecerían sostener que es más eficiente **recurrir a una relación contractual civil** en la cual la persona contratada se obliga a un resultado y asume los riesgos de su actividad, quedando así al margen de la protección laboral. **Esta tendencia lleva a la flexibilización, a la desregulación.** El trabajador así tercerizado y “civilizado”, quedaría en la órbita del Derecho civil o del comercial y no en la del Derecho laboral protector.
- e) **El debilitamiento de la posición de los trabajadores.** Esta tendencia se ha dado en un marco de **debilitamiento del sector trabajador en relación con un fortalecimiento del sector empleador**. Todos estos factores determinan la fuga o huida del Derecho del trabajo ya que basándose en reales o presuntas necesidades tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo, se coloca a un trabajador fuera del ámbito de aplicación del Derecho laboral.

4. Causas y objetivos de la descentralización

- **Desde la perspectiva económica y empresarial:** la externalización permite que la empresa **se centre más en lo que mejor hace para obtener lucro** y no en tareas intrínsecas de beneficio empresarial. También logran que ciertas operaciones las empresas consiguen acceder a proveedores que debido a su especialización pueden **ofrecer servicios a costos reducidos, evitando la adquisición de infraestructura** para realizar actividades periféricas. Y por último motivo, eligen la externalización porque **dota a las empresas de la flexibilidad que se precisa en mercados muy cambiantes**.
- **Desde la perspectiva de los trabajadores:** la externalización supone una **segmentación del colectivo y consecuentemente, su debilitamiento**. De ahí al

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

empeoramiento de las condiciones de trabajo hay solo un paso, paso que no solo se da muy frecuentemente, sino que además, en muchas ocasiones es el objetivo perseguido o uno de los objetivos.

- **Desde la perspectiva técnico-jurídica:** la externalización no fundada en razones objetivas y técnicas del proceso productivo, **viola el fundamento ético** de la relación de trabajo o contrato de trabajo. Esta **seguridad garantizada** al trabajador –denominada **AJENIDAD EN LOS RIESGOS** de la empresa–, es lo que justifica que el trabajador se contente con el salario. Y es lo que determina que en todos los casos el **empleador asuma las pérdidas o mayores costos**, lo mismo que las mayores ganancias. Ahora bien, **cuando el empleador recurre a la EXTERNALIZACIÓN**–y salvo que ella sea indispensable por razones técnicas–, en realidad **está transfiriendo los riesgos al trabajador**, quebrando así la estructura del contrato de trabajo y sobre todo, violando su fundamento ético.

5. Elementos de las relaciones triangulares

Los diversos instrumentos jurídicos utilizados para provocar la externalización puede ser efectuado en torno a tres aspectos:

1) Actividades que pueden ser objeto de descentralización productiva

Tenemos diferentes enfoques en cuanto a el objeto a descentralizar, por un lado encontramos

- a) **En abstracto** - Es lo que sucede cuando se afirma que **sólo pueden ser objeto de tercerización las actividades-medio, de apoyo o no sustantivas**. La prevención en cuanto a la limitación conceptual de las actividades **se explica por la preocupación en cuanto a que la tercerización sea utilizada para encubrir una intermediación ilícita**. Habitualmente, las actividades tercerizadas son de carácter secundario y consisten en servicios de limpieza, mantenimiento, transporte, vigilancia, portería, comedor o cantina.
- b) **descartar el análisis general**, basado en la naturaleza de la actividad considerada, y determinar (aplicando el criterio de razonabilidad) lo que en cada caso concreto puede ser externalizado en una empresa en particular. De esta forma podría entenderse que no solo corresponde tercerizar actividades periféricas o de servicios, sino **también alguna parte del proceso productivo**. El límite consiste en el mantenimiento de las **actividades que conforman o configuran las características esenciales** de esa empresa.

2) Determinación del tercero

La tercerización se produce cuando la empresa **contrata con terceros**, confiándole el cumplimiento de **actividades de apoyo** o periféricas o **simplemente descentralizadas** en relación a la organización originaria. Siguiendo a Racciatti, presentaremos una sistematización de diversas posibilidades que se observan tanto en el sector privado como en el sector público. a) Una primera posibilidad es la contratación (bajo cualquier forma menos la del contrato de trabajo) con terceras personas que nunca han tenido vinculación con la unidad principal contratante. b) Una segunda posibilidad es la contratación con

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

ex-integrantes de la empresa. Esta posibilidad admite dos variantes: i) la contratación con el extrabajador en calidad de trabajador autónomo (o de empresa unipersonal)

3) Instrumento jurídico del proceso de tercerización

La relación jurídica entre la empresa principal y el tercero o auxiliar no siempre se ajusta a un único modelo contractual, ni tiene iguales consecuencias en materia laboral. Pueden configurarse distintos tipos de relaciones jurídicas entre ambas empresas.

CONTRATACIÓN DIRECTA ENTRE AMBAS EMPRESAS

Puede tratarse de una contratación directa entre ambas empresas, en virtud de la cual la **empresa auxiliar (con sus propios trabajadores) presta servicios para la principal**. En este caso, la empresa principal puede recurrir a las **figuras del arrendamiento de servicios o de obra, de la compraventa** (suministro de determinados productos), o de contratos atípicos en el marco del derecho civil o comercial. En muchas oportunidades, no se trata de una relación jurídica **ocasional o única**, sino que existe cierta **permanencia o durabilidad**, sin que se requiera exclusividad. **La durabilidad se explica por la circunstancia de que nos encontramos ante una actividad tercerizada**, que constituye por lo menos un medio para realizar la actividad central de la empresa.

Si el **contratista o subcontratista** (utilizado como sinónimos) no cuenta con un aparato productivo propio especializado y de suficiente entidad, limitándose a “proporcionar” trabajadores a la empresa principal, se está **ante una mera intermediación o “marchandage” (“mercadeo” de mano de obra)**. También puede contratarse a una **empresa suministradora de mano de obra temporal** a fin de que ésta aporte los trabajadores que realizarán una **actividad ocasional, accidental o transitoria (suministro)**.

a) SUBCONTRATACIÓN

Contrata (o subcontrata) es una expresión que se refiere a una **relación contractual** (contrato de empresa, contrato de ejecución de obra, o, incluso, de arrendamiento de servicios) por la cual **el EMPRESARIO CONTRATISTA** (empresa auxiliar) **se compromete a la realización de una obra o servicio** determinado y el **EMPRESARIO CONTRATANTE** o comitente (empresa principal) adquiere la recíproca obligación de pagar un precio cierto. Esta figura puede continuar de forma encadenada y el contratista aparecer como principal que subcontrata una parte de su labor.

Gamarra enseña que la **subcontratación supone necesariamente la coexistencia de DOS CONTRATOS** aunque en el fenómeno participen tres sujetos y no cuatro. El **subcontrato deriva de un contrato anterior, llamado CONTRATO BASE** o contrato padre. La participación exclusiva de **tres sujetos** está impuesta porque uno de ellos (el **intermediario**) es parte en los dos negocios (**en el contrato base y en el subcontrato**). El nuevo contrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el contrato base (cuando el subcontrato asume distinto tipo que el del contrato base se habla de subcontrato impropio)

b) INTERMEDIACIÓN

Cuando el **“tercero” no es una empresa con estructura propia y especialización real**, sino que **SE LIMITA A FIGURAR COMO EMPLEADOR** de los trabajadores que en verdad sirven al principal, estamos en presencia de un intermediario u “hombre de paja”. En esta hipótesis, no se discute que corresponde que el empleador real sea responsabilizado, para

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

lo cual puede recurrirse a la figura jurídica de la responsabilidad solidaria y al principio de primacía de la realidad, identificando a aquél como el verdadero empleador.

c) SUMINISTRO DE MANO DE OBRA

Para muchos autores, esta modalidad también es considerada como una forma de subcontratación: la “subcontratación de mano de obra”, ya que, como acertadamente explica Racciatti, el **objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (y no de bienes ni de servicios)** por parte del subcontratista a la empresa usuaria, la cual puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto a sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la organización de la producción así lo requiere. Según las circunstancias, también puede ser vista como una mera intermediación.

En el caso de las **empresas suministradoras, sólo en sentido amplio puede hablarse de tercerización ya que la empresa principal (cliente o usuaria) contrata el suministro de mano de obra temporal a una empresa suministradora**. Si bien el trabajador temporal es formalmente externo a la empresa, **no cumple una actividad externalizada; la actividad es propia de la empresa usuaria** (aunque sea excepcional, o responda a necesidades extraordinarias, o sea una actividad de medio).

La **empresa usuaria o cliente no descentraliza** actividades, sino que, al contrario, **contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales** o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria. En la posición que sostiene que la empresa usuaria es el verdadero empleador, porque efectivamente ejerce el poder de dirección sobre el trabajador y aprovecha los frutos de su trabajo, **no podría hablarse de tercerización, porque la empresa suministradora de trabajo temporal solo tiene una intervención secundaria en la selección del personal** y en el pago de los salarios (que en definitiva los paga por cuenta de la empresa cliente).

Texto: Iranzo “La externalización y la subcontratación laboral: nuevas caras de viejos problemas para la protección de los trabajadores”

*La práctica de la **subcontratación laboral** ha sido promovida como una **forma eficaz de enfrentar las condiciones de un mercado** cada vez más competitivo e incierto, gracias a la reducción de los costos laborales y de los compromisos que éstos pueden generar en el largo plazo; además, se sostiene que la empresa al concentrarse en lo medular mejorará su rendimiento y la calidad de su producto. Pero la **situación de los trabajadores subcontratados muestra el regreso a situaciones de precariedad laboral** de comienzos del siglo XX.*

*Se habla de un **"nuevo modelo de relaciones de trabajo"**, en el cual presencia sindical parece ser muy reducida. El actual modo de acumulación se desarrolla fundamentalmente con una propuesta de organización de la producción y del **trabajo flexible**, cuyos rasgos distintivos son la **descentralización, fragmentación y externalización** de los procesos productivos. Las razones que se esgrimen son **uso racional y eficiente de los recursos** dentro de escenarios muy inestables, promueven **"las alianzas estratégicas"** entre empresas para "conquistar" o "consolidarse" en un determinado mercado.*

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

*La externalización, pensada así, busca **maximizar las ventajas competitivas** de las empresas, pero poco se preocupa de la situación de los trabajadores. Ciertos segmentos pueden salir desfavorecidos, lo que **se atribuye a rigideces que aún conservan los mercados de trabajo, producto tanto de la existencia de la legislación laboral como de los contratos colectivos.***

❖ **OUTSOURCING**

La visión empresarial promueve lo que denominan la externalización virtuosa permitiría concentrarse en aspectos estratégicos y **disminuir considerablemente el peso de los aspectos administrativos** en las preocupaciones cotidianas de la gerencia.

❖ **EXTERNALIZACIÓN**

Sacar fuera lo que estaba dentro de la empresa, es entre proveedor y empresa cliente

❖ **SUBCONTRATACIÓN**

Aprovisionamiento de servicios y funciones, entre proveedor y empresa cliente, la responsabilidad de los resultados no es compartida

❖ **DESINTEGRACIÓN VERTICAL**

Desafectación de actividades modulares o core, son empresas que comparten actividad core

Son procesos que **implican romper la relación de trabajo directa con el beneficiario final** del producto. Todas estas formas de organización de la producción significan la prestación de **servicios a través de terceros**. En términos jurídicos son relaciones triangulares. El contratista y formas particulares de intermediación, como lo son las empresas de trabajo temporal (ETT), las empresas de servicios complementarios y especializados, y las cooperativas de trabajo asociado, se expanden como nunca dentro de las relaciones de trabajo.

Etapas de la Regulación Jurídica

En América Latina, la regulación jurídica de las relaciones triangulares ha pasado por tres etapas bien diferenciadas

➤ **PERIODO GARANTISTA**

La primera se caracterizó por **profundizar las restricciones patronales** en el uso de estas figuras y reforzar las responsabilidades, tanto de quien contrata al trabajador como de quien recibía el servicio. En la mayoría de las legislaciones **se prohibieron las agencias lucrativas de colocación de trabajadores**, que pueden ser consideradas como un antecedente de las ETT. En este periodo **se construyó un Derecho del Trabajo** de fuerte carácter protector.

➤ **PERIODO DE FLEXIBILIZACIÓN**

En el segundo periodo se abren las puertas para un uso ilimitado de esas figuras, pues se permite su funcionamiento, se facilita la utilización de las cooperativas de trabajo asociado para escapar del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo y se disminuyen las responsabilidades patronales. Este es el periodo de la flexibilización laboral. El Derecho del

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

Trabajo deja de tener como finalidad exclusiva la protección del trabajador para pasar a incorporar entre sus objetivos la productividad, la competitividad y la generación de empleo.

➤ **ETAPA ACTUAL: ENTRE GARANTISMO Y FLEXIBILIDAD**

En la tercera etapa que hemos denominado de *tensión entre protección y flexibilización* se comienza a retroceder en la flexibilización y se recuperan espacios para la protección.

Texto: Riesco “Empresas sin asalariados y asalariados sin empresas”

❖ **La libertad jurídica del trabajo y algunas de sus implicaciones**

Podemos entonces afirmar que la **generalización del mercado de trabajo como mecanismo de movilización y uso de las capacidades productivas** de las poblaciones, constituye un fenómeno absolutamente novedoso y de enorme relevancia en la historia de las colectividades humanas. La implantación del **capitalismo moderno** abrirá pues la posibilidad de que el **trabajador abandone su empleo** a la búsqueda de mejores condiciones de vida y trabajo; pero **también facilitará que el empleo «abandone» a los trabajadores**. Quedaría así en evidencia la dualidad y ambigüedad de la configuración histórica del capitalismo contemporáneo.

La **RELATIVA LIBERTAD** de movimiento característica del capitalismo, la *intercambiabilidad* y el carácter *prescindible* de sus poblaciones, harán que **el desempeño de un empleo implique cada vez menos un oficio**, una formación y un estilo de vida específicos.

❖ **Delimitación, subordinación y protección del trabajo asalariado**

El establecimiento del **principio de subordinación** como elemento característico de la **CONDICIÓN SALARIAL** supuso reconocer la existencia de una **relación de poder desigual** entre los sujetos jurídicamente libres que entran en contacto en el mercado de trabajo.

➤ **PRINCIPIO DE SUBORDINACIÓN**

- reconocer la *responsabilidad* jurídica, económica y social del empleador con respecto al trabajador asalariado, de cuya suerte no podía desentenderse.
- *participación* de los empleadores en las cotizaciones sociales con las que se financiarán distintos sistemas de **protección social** del trabajo asalariado frente a sus riesgos innatos (disolución, accidentes, enfermedad)

❖ **La transformación del trabajo asalariado**

La denominada norma de *empleo fordista*, basada en la *estabilización y mejora progresiva* de la relación de empleo en un contexto de relaciones laborales reguladas y negociadas entre los agentes sociales, podría servir como ejemplo (al menos en una parte del planeta) de la **crystalización de este proceso**. En contraste con el modelo de la gran empresa fordista que aspiraba a integrar dentro de ella TODAS actividades requeridas en el proceso productivo, asistimos desde hace años, a un **«ADELGAZAMIENTO»** de las empresas dentro de las cadenas de generación de valor. Por medio de la extensión de la **subcontratación y externalización** de toda una serie de actividades y servicios ya no garantizados por la propia empresa y, sin embargo, **imprescindibles** para el correcto desarrollo de su actividad económica. Empresas independientes con quienes la **empresa matriz mantendría vínculos de carácter comercial** (y, supuestamente, nuevas relaciones

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES COMPARADAS

de cooperación interempresarial), sin renunciar por ello a **establecer una serie de normas** de obligado cumplimiento para las empresas «colaboradoras» (estándares de calidad y procedimientos de producción).

Crece un mayor recurso a **empresas especializadas en la gestión y cesión de fuerza de trabajo** a las que recurrirán otras empresas buscando dotarse de una mayor **FLEXIBILIDAD INTERNA**, así como de mecanismos que posibiliten la **REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES**.

La **relación de subcontratación** supondría una **TRANSFORMACIÓN DEL VINCULO** transformando la relación salarial (de subordinación) en una **PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER COMERCIAL**. Una relación donde el asalariado de la empresa subcontratada se encuentra **sujeto a varios empleadores**, manteniendo una **1) relación de empleo «convencional»** (de subordinación) con la **empresa subcontratada**, al tiempo que establece con **2) la empresa usuaria** de la mano de obra **una relación comercial en términos de proveedor-cliente** más que una relación de subordinación empleador-empleado. Se configuraría así una **RELACIÓN DE CARÁCTER TRIANGULAR** en la que el empleador de facto que utiliza la fuerza de trabajo no coincide con el empleador formal, pese a lo cual el primero interviene directa y activamente en la determinación de las condiciones de trabajo y empleo del trabajador asalariado, sin asumir por ello plenamente la responsabilidad (y los costes) que de ello se deriva.

❖ Empresas sin trabajadores y trabajadores sin empresas

- La **subcontratación y externalización** se ven respaldadas por el aumento de la **robótica y la automatización**, produciendo que la idea de una empresa sin trabajadores cada vez sea más factible
- La idea a la inversa, trabajadores sin empresa, disfrazado del discurso de “emprendedor por vocación”, antiguos trabajadores asalariados re-convertidos en **autónomos y contratistas** independientes que trabajan, a menudo, para un único empleador
- Cada vez mayores porcentajes de **población desempleada**, parcialmente ocupada (o desocupada), o **empleada bajo distintas figuras laborales «atípicas»** (a tiempo parcial, como autónomos, interinos, con contratos de aprendizaje y formación, contratos temporales, etc.)