

D-2507

CENTRO DE DOCUMENTACION
CEDLA

D-2507

CEDLA

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO

**Flexibilización
laboral:
¿Necesidad
nacional o
demanda
empresarial?**



Carlos Arze Vargas

SERIE

7

APORTES AL DEBATE ELECTORAL

La creciente preocupación por las condiciones laborales y la certeza de que la reforma de la legislación del trabajo constituye un tema de la futura agenda gubernamental, plantea la necesidad de abordar el tema de la flexibilización laboral.

El presente trabajo intenta aportar al esclarecimiento de algunos aspectos de este tema medular y presentar alguna información pertinente, que permita a los sectores sociales interesados contar con elementos de juicio, necesarios para una futura posición en las negociaciones con el Estado. En la medida en que el tema es por sí mismo bastante complejo y delicado, pues toca las susceptibilidades legítimas de muchos sectores sociales, su contenido no agota ni pretende hacerlo: todos los aspectos del problema.

La demanda por flexibilización

Se insiste con mayor frecuencia sobre la necesidad de aplicar cambios profundos a la legislación laboral, como continuación lógica del proceso de reformas estructurales emprendidas. La constante mención a esos cambios no sólo proviene de las organizaciones empresariales directamente interesadas en la modificación de las reglas de juego, sino que corresponde a una corriente predominante a nivel internacional, y que es amplificada principalmente mediante los organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial (BM) y la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El lugar común de todas las demandas es el señalamiento de la reforma de las relaciones laborales -vía modificación de la legislación del trabajo- como una medida imprescindible para permitir el funcionamiento eficiente del mercado. Se parte del argumento de que la existencia de rigideces en la legislación laboral, en lo referido a la contratación y despido de trabajadores, a la remuneración y beneficios colaterales, y a las condiciones específicas de prestación de servicios, impone costos adicionales a las empresas, perjudicándolas en su competitividad. Se sostiene que los profundos y extendidos cambios en la economía mundial han derivado en una creciente variabilidad de las condiciones del mercado, a las que deben enfrentarse las empresas, lo que exige de ellas una capacidad de adaptación cada vez mayor. La presencia de legislaciones laborales rígidas, vaciadas en moldes correspondientes a las antiguas formas de competencia en el mercado y de intervención estatal en la economía, no permitirían a las empresas adecuarse oportunamente a los acelerados cambios en las condiciones de la demanda.

Así, las recomendaciones de política de estos organismos que con frecuencia suelen convertirse en cláusulas condicionantes de los convenios de

asistencia financiera, plantean la necesidad urgente de que los gobiernos de los países atrasados inscriban en su agenda la reforma integral de la legislación laboral, para evitar que los resultados de las otras reformas se vean disminuidos. Es más, la exigencia de esta reforma está, generalmente, ligada a la de reforma del sistema previsional (ya efectuada en Bolivia), en consideración a que los aportes para la seguridad social también constituyen parte del costo laboral total que asume la empresa. De este modo, se puede afirmar que la demanda de flexibilización laboral es otro producto más de la serie de reformas pensadas y diseñadas en el laboratorio de los organismos internacionales que propugnan el libre mercado; en el mismo sentido, se trata de la internalización de la influencia de fuerzas externas en la elaboración de las políticas públicas, sin remitirse a la consideración de las características nacionales de las economías y los mercados de trabajo.

La flexibilización no sólo es laboral

La discusión acerca de la pertinencia o no de la flexibilización de las relaciones laborales, mediante la reforma de la legislación correspondiente, hace generalmente mención a las características particulares que asumiría la misma y a los mecanismos específicos que se han propuesto desde el ámbito empresarial, por lo que se omite la consideración de la flexibilización como un proceso más complejo, del cual la flexibilización laboral es sólo un aspecto.

Como se ha mencionado, el punto de partida de la pretendida flexibilización de las relaciones laborales es la necesidad de adaptación de las empresas al nuevo entorno económico. La globalización, que se ha encarnado en la apertura de las economías nacionales al flujo internacional de mercancías, capital y fuerza de trabajo, plantea una alta exigencia de competitividad a las empresas, las mismas que deben efectuar ciertos "ajustes", de modo que sus costos de producción les permitan concurrir al mercado con posibilidades de éxito. Por otro lado, la presencia de nuevas condiciones en la producción, entre las que destaca la preeminencia de nuevos procesos de trabajo superiores a los clásicos procesos "en línea", y el incontenible avance tecnológico que provoca la existencia de menor contenido relativo de materia prima en los productos, indican que la competitividad debe basarse cada vez más en la innovación tecnológica y en la adopción de formas organizativas eficientes, lo que exige, al mismo tiempo, nuevas formas de utilización y nuevas características de la fuerza de trabajo.

Hasta aquí, entonces, vemos que la flexibilización se refiere a un cambio integral en las condiciones de la producción, con énfasis en la innovación tecnológica y organizativa, lo que condice con la teoría de las ventajas competitivas que sustenta las propuestas neoliberales. Sin embargo, los planteamientos de los organismos internacionales y las organizaciones empresariales (léase Confederación de Empresarios Privados de Bolivia), enfatizan únicamente la necesidad de afectar las normas que rigen la contratación de fuerza de trabajo, acompañando sus argumentos con la alusión a supuestos efectos positivos en el empleo y las condiciones de vida de la población. Es decir que, mientras las concepciones acerca de la flexibilización han apuntado a la modernización integral de las condiciones productivas en el interior de la empresa, las demandas explícitas apuntan simplemente a afectar las condiciones en que se desenvuelve la mano de obra; es decir, no han trascendido del reclamo de modificación de la legislación laboral.

De este modo, la demanda empresarial de flexibilización de las relaciones laborales, se dirige, sin ninguna otra implicación sobre las otras condiciones de la producción, a modificar las formas de contratación y despido de la mano de obra, la determinación de los salarios y los beneficios colaterales, la determinación del tiempo de trabajo y la movilidad del puesto de trabajo.

Las premisas de la flexibilización laboral

En primer lugar, los argumentos a favor de la flexibilización laboral cuestionan la rigidez en las normas que regulan la contratación y despido de la fuerza de trabajo. En esencia, consideran que la legislación del trabajo se fundamenta en criterios erróneos que habrían sido impuestos por el intervencionismo estatal y la presión sindical; tales como la presunción de que el trabajador posee una limitada capacidad negociadora frente a los empresarios, y los principios de estabilidad laboral y defensa del trabajador. En el caso boliviano, estos principios se concretan en el privilegio del contrato por tiempo indefinido, la prohibición de contratos con plazo definido para todas las tareas propias de la empresa, y el establecimiento del pago de una indemnización en caso de que la relación contractual concluya por decisión del empleador.

En criterio de quienes patrocinan la flexibilización, la prohibición de contratos "atípicos" o diferentes a los que garantizan el tiempo indefinido de trabajo y el pago obligatorio de indemnizaciones, impide la contratación de nuevos trabajadores en temporadas de mayor actividad económica, pues hace

onerosos los despidos, perjudicando a los trabajadores jóvenes que recién ingresan al mercado de trabajo, y dando lugar al incremento de la rotación laboral, es decir, de los contratos eventuales sucesivos. Las propuestas de solución van desde la demanda de reducción de los montos de indemnización, pasando por la legalización de nuevas formas de contratación (contratos a plazo fijo para todo tipo de tareas, subcontratación y trabajo a domicilio), hasta el reconocimiento legal de las "dificultades de la empresa" como causa justa de despido.

En segundo lugar, se sostiene que la fijación de los salarios por parte del Estado ocasiona la rigidez de éstos, impidiendo que la empresa adecúe sus costos a las condiciones cambiantes del mercado y a su propio desempeño, algo que le impediría competir en condiciones exitosas. Es más, se atribuye a la inflexibilidad de los salarios la responsabilidad por los elevados niveles de desempleo, pues se considera que aquélla impide incrementar las utilidades y estimular las inversiones que crearían nuevos puestos de trabajo. Las soluciones propuestas se dirigen a eliminar o reducir la incidencia de mecanismos tales como la indexación, la fijación de salarios mínimos (el BID no sugiere explícitamente la eliminación del salario mínimo en consideración a que no existen evidencias empíricas sobre su relación con el desempleo), las prestaciones por desempleo y otros costos no salariales. Sin embargo, el criterio fundamental que subyace a estas propuestas es que la fijación del salario debe reflejar estrictamente la productividad individual del trabajo, bajo el supuesto de que ello ampliaría las facilidades de acceso a quienes son marginados por la existencia de elevados e inflexibles salarios.

En tercer lugar, se afirma que las trabas que impone la legislación a cualquier modificación de la jornada laboral o reducción del pago por horas extraordinarias -trabas que se basan en el criterio de proteger del trabajador-, impiden la contratación de nuevos trabajadores y ocasionan la subutilización de las plantas. Además, esta situación sería tanto más grave por la presencia de prohibiciones para establecer contratos "atípicos" y por los altos costos de despido de la mano de obra. Para superar estos obstáculos, se propone la flexibilización de las jornadas máximas y de los pagos por horas extraordinarias, feriados y fines de semana, así como la reducción de los períodos de descanso.

Finalmente, bajo el argumento de que la legislación actual otorga al trabajador un presunto "derecho de propiedad" sobre su puesto de trabajo, el cual impediría la eficiente organización de la producción en consonancia con los recursos disponibles, se propugna el reconocimiento legal de cláusulas contractuales que otorgan al empleador la capacidad de reorganizar los puestos de trabajo; es decir,

se propugna el reconocimiento de que la compra de la fuerza de trabajo otorga los mismos derechos de uso y beneficio que están presentes en la compra de cualquier otro bien en el mercado.

Como puede advertirse, las demandas de flexibilización hacen alusión únicamente a la necesidad de modificar las normas que determinan las condiciones en que la fuerza de trabajo presta sus servicios en la empresa, obviando toda referencia a una flexibilización integral de la unidad productiva, la que, como hemos mencionado, incluye además transformaciones en el acervo de capital y la gestión.

De ello se puede inferir dos cosas: o que se considera que no quedan tareas pendientes respecto al establecimiento de las otras condiciones productivas, o que se supone que la flexibilización del trabajo es el conductor de la transformación productiva de las empresas.

¿Qué temas están en discusión?

Si el elemento motivador de la flexibilización es el acelerado cambio del entorno económico, se debería considerar que el mismo está afectando una multiplicidad de temas que trascienden el problema de los costos laborales. Las móviles condiciones del mercado se encarnan en cambios en la posición de las empresas y los países, según su grado de competitividad, el mismo que, por lo menos, depende de: la productividad, la capacidad de inserción en el mercado y los factores institucionales y legales. De esta manera, los requerimientos de adecuación de las empresas al entorno tocan a la reestructuración productiva y no únicamente a la definición de estrategias "defensivas" que se basen en la explotación de ventajas sectoriales o nacionales. Por ello, es posible concluir que la demanda de flexibilización, como está formulada, se asienta en una visión parcial y sesgada que atribuye a la "inflexibilidad" de las condiciones laborales la responsabilidad fundamental en la ausencia de competitividad de las empresas y los países, aunque paralelamente se la presente como una respuesta a los problemas específicos del desempleo.

Por consiguiente, -en consideración a que no es factible solucionar a este nivel factores como la inserción en los mercados y los cambios institucionales-, parece correcto referirse esencialmente, a la probabilidad de que la flexibilización del trabajo indujera a una mayor competitividad a través del incremento de la productividad. Nuevamente, la consideración de este tema resulta parcial si se toma en cuenta únicamente la productividad unitaria del trabajo -la relación operativa producto/horas hombre-, aislada de la productividad del capital.

Resulta arbitrario atribuir la mejora de la productividad de la empresa al aumento de la productividad humana sin ponderar la contribución que le corresponde al acervo de capital, puesto que, en sentido estricto, la determinación de la utilidad empresarial se basa en el total de la inversión realizada.

Sin embargo, no es extraño que haya interés en operar preferentemente sobre el costo laboral y las condiciones en que se desenvuelve el trabajo, es decir, en privilegiar la obtención de mayores resultados por la intensificación del trabajo, el aceleramiento de su rotación (contratación) y la extensión del tiempo de su utilización por la empresa.

En síntesis, lo que está en discusión es si la flexibilización del trabajo puede generar y sostener un aumento de la productividad que incremente la capacidad competitiva de la empresa. Al respecto, caben por lo menos algunas respuestas: primero, la reducción de costos derivados de la estabilidad laboral y del salario propiamente dicho tiene efectos más bien distributivos que productivos, ante la ausencia de cambios radicales en los otros aspectos de la flexibilidad productiva, de lo que deriva su insostenibilidad. Segundo, los límites de la flexibilización del trabajo son físicos, por lo que la intensificación del uso de la fuerza de trabajo no garantiza mejores condiciones para enfrentar a empresas y países que fundamentan sus cambios en la flexibilización integral de los procesos productivos. Tercero, los cambios en las condiciones laborales pueden, eventualmente, incrementar la competitividad individual de la empresa que aplique una flexibilización integral, pero no mejorar la competitividad del conjunto del sistema -que es lo que interesa-, en el que hay que considerar el costo social proveniente de la desprotección de la fuerza de trabajo.

La flexibilización basada esencialmente en el deterioro de las condiciones laborales, aunque causara un incremento temporal de las ganancias, las que eventualmente podrían convertirse en nuevas inversiones, ocasionaría en el mediano plazo una mayor vulnerabilidad del aparato productivo, debido, primero, a que la existencia de mano de obra más barata estimularía su uso privilegiado y reduciría la presión para modernizar el acervo de capital y, segundo, porque la ausencia de políticas activas de calificación de la fuerza de trabajo ampliaría la brecha entre las características de la oferta y los requerimientos de la demanda de trabajo, impactando negativamente sobre la productividad global del sistema.

Del mismo modo, el marginamiento del Estado del ámbito de la regulación y fiscalización de las relaciones laborales, para dar paso a formas autónomas de negociación entre empleadores y trabajadores, abre la posibilidad de que se vulneren

más intensamente los derechos, y se acentúen las diferencias entre los grupos de trabajadores, debido a la segmentación del mercado. Por ejemplo, la forma en que actualmente se está poniendo en vigencia el contrato colectivo -diferente a la propuesta tradicional de los trabajadores, que apuntaba a extender el ámbito de las regulaciones hacia los sectores desprotegidos-, es una forma sutil de propugnar la liquidación del tripartismo y del carácter protectorio de la legislación mediante la negociación en el interior de la empresa individual, promoviendo lo que se ha venido a denominar "negociación de concesiones", en la que el empleador ofrece estabilidad a cambio de la disminución de ciertos derechos.

En efecto, la existencia sólo de normas generales, que desconocen características tales como la debilidad organizativa de ciertos grupos de trabajadores, el grado distinto de desarrollo organizativo de las empresas (más patente luego de la capitalización), las tipicidades de ciertas actividades económicas y las peculiaridades de grupos especiales de trabajadores como las mujeres y los menores, pueden conducir al agravamiento de la heterogeneidad ya existente en el mercado laboral. En todo caso, está en cuestión el argumento que propugna el marginamiento estatal, basado en un supuesto trato inequitativo de los sujetos del contrato de trabajo por parte de la ley, dada la presencia de difundidos fenómenos de reestructuración sectorial, como producto de las políticas de ajuste, el crecimiento incontrolable de la oferta laboral y, sobre todo, de normas excepcionales como la libre contratación y las garantías a la inversión.

También el argumento de favorecer la reducción del desempleo mediante los cambios en las condiciones de trabajo es cuestionable. En primer lugar, las posibilidades de que ocurran cambios importantes en el empleo, en el corto plazo, a partir de las modificaciones en las condiciones de trabajo, dependen del grado de la reestructuración general de la unidad productiva, esto es, del incremento de su productividad. Si tales incrementos son débiles o nulos, los efectos sobre el empleo se reducirán a la mera expulsión de trabajo excedentario (lo que estaría demostrando la ausencia de una modernización tecnológica y organizacional); en tanto que si los incrementos son extraordinarios -merced a las virtudes de una reconversión productiva profunda-, la tasa de crecimiento del empleo debería caer, como consecuencia lógica de la aplicación de nuevos procesos intensivos en capital.

En segundo lugar, una caída de los salarios tiene repercusiones sobre la actividad de sectores que se desenvuelven en condiciones de menor productividad, generalmente a partir de la demanda de bienes de consumo masivo, por lo que, en el caso de economías atrasadas como la nuestra, el impacto acumulado sobre el empleo puede ser

negativo. Además, la posibilidad de efectos positivos sobre el empleo varían en grado importante según las actividades económicas de que se trate, pues la marcada heterogeneidad plantea la limitada influencia de la reducción de salarios sobre la ocupación en determinadas empresas cuya especialización requiere de recursos de mayor calificación.

En tercer lugar, la laxitud de las normas reformadas posibilitaría un aumento del empleo, al permitir el uso por parte de las empresas de mecanismos "atípicos", como los contratos a plazo fijo, la subcontratación, el pago a destajo, etc., los que posibilitarían la adecuación coyuntural del nivel de actividad de las empresas a la estacionalidad de los mercados. Sin embargo, con ello se estaría sometiendo la estabilidad del trabajo a la influencia determinante de muchos otros factores institucionales y de contexto -inclusive a actitudes personales-, que en el futuro derivarían en un mayor deterioro de las características de la fuerza de trabajo, debido a que la naturaleza eventual de los contratos no permite procesos de calificación.

Sin embargo, algunas medidas dirigidas a modificar la duración de las jornadas laborales y a reorganizar los períodos de descanso pueden tener efectos positivos en la reducción de los niveles de desempleo, particularmente aquellos que, sin afectar las remuneraciones y otras condiciones, permiten una mayor utilización de la capacidad instalada de las industrias.

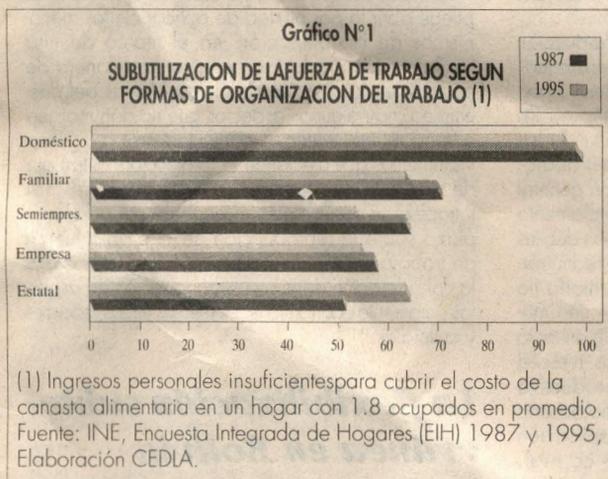
Finalmente, aunque el debate sobre algunos aspectos puede abrir la posibilidad de aplicar ciertos mecanismos de flexibilización -en el marco de una flexibilización productiva genuina-, de manera de avanzar en la solución de los problemas del desempleo, hay algunos aspectos que no dan margen a transigir: nos referimos particularmente a algunos instrumentos que afectarían la protección al trabajo de mujeres y menores que son muy peculiares. Un retroceso en esta materia implicaría efectos de largo plazo sobre la reproducción de la propia fuerza de trabajo y sobre su calificación. En estos casos la consideración debe involucrar además de aspectos puramente económicos, elementos éticos, sociales y culturales.

La flexibilización subterránea en Bolivia

Independientemente del avance en el debate y las reformas a la legislación laboral, la flexibilización del trabajo en el país se ha venido produciendo acelerada y constantemente, como una respuesta de los empresarios a la denominada rigidez de las normas legales y, principalmente, ante la ausencia de cambios relevantes en las condiciones produc-

tivas, debido a la insuficiente respuesta de la inversión privada y a la limitada acción estatal en la promoción de las actividades productivas. Un fenómeno general que da cuenta de este proceso es la subutilización de la fuerza de trabajo -ocupación de los trabajadores en condiciones inadecuadas tanto de duración del trabajo como de ingresos- que arranca de las principales características del mercado de trabajo urbano: creciente informalidad y bajos niveles de crecimiento del empleo formal.

Como muestra el gráfico 1, el deterioro se ha difundido con mayor agudeza en los segmentos familiar, semiempresarial y empresarial, donde la subutilización de la fuerza de trabajo, medida por los ingresos laborales, ha crecido en el período 1987-1995, pasando a ser el 68, 64 y 61 por ciento del total del empleo de cada segmento, respectivamente. Esto está demostrando que la flexibilización y la consiguiente precarización de las condiciones laborales, no sólo se ha verificado en los segmentos del aparato productivo donde está ausente la aplicación de la legislación del trabajo, sino que se ha dado como reacción voluntaria de las empresas formales, las cuales, haciendo uso de algunas libertades otorgadas por las reformas de otras legislaciones sectoriales y por algunos decretos de carácter general, han realizado flexibilizaciones "en el margen". El contexto propicio para que ello ocurra ha sido dado por el crecimiento sostenido de la oferta laboral en los centros urbanos y la persistente incapacidad de las instituciones, particularmente el Ministerio de Trabajo, para velar por el cumplimiento de las leyes.



Un análisis más detallado de la flexibilización de las condiciones laborales, nos permite observar que el grado de estabilidad laboral ha caído en cuanto a la vigencia de los contratos de tiempo indefinido, frente al aumento importante de contratos de carácter eventual. Como se ve en el gráfico 2, en la década de vigencia del ajuste estructural, los

asalariados con empleos permanentes han reducido su participación relativa desde el 89% al 76% del total de puestos de trabajo ubicados en el segmento empresarial. Este fenómeno es aún más agudo en el sector semiempresarial, donde los trabajadores con contrato permanente han pasado, en el mismo período, del 85% a sólo el 63% del total de los asalariados del segmento.

Los elementos explicativos de esta situación, en el caso del sector empresarial, están dados principalmente por la flexibilización de la norma, como consecuencia de la dictación del Decreto Supremo 21060 y, posteriormente, del Decreto Supremo 22407, que establecen la "libre contratación", vulnerando en los hechos los principios de la Ley General del Trabajo. Asimismo, la flexibilización de los contratos de trabajo es ratificada por las estadísticas del registro administrativo del Ministerio de Trabajo, en los que se establece que, en 1994, únicamente el 14% de los contratos registrados por la empresa privada formal tienen carácter indefinido, frente al 68% de contratos a plazo fijo y 18% de contratos por obra determinada.

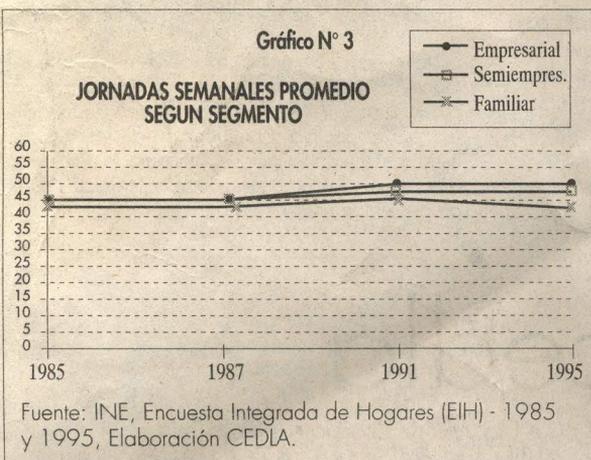
Adicionalmente, es importante mencionar que en varias ramas de la industria local se han establecido relaciones "atípicas", que van desde la vinculación de importantes grupos de trabajadores independientes o por cuenta propia con empresas formales para la realización de tareas específicas de comercialización bajo la figura de "ventas por consignación", pasando por experiencias de subcontratación o trabajo a domicilio, hasta la creación de talleres informales de transformación de materias primas provistas por empresas formales y que operan al amparo de grupos de empresas coligadas.

Otro elemento que refleja la flexibilización "de facto" de las condiciones de trabajo en el sector empresarial, es el referido a la extensión de la jornada de trabajo. En efecto, tal como lo muestra el gráfico 3, el número de horas semanales promedio se ha elevado en 7 horas aproximadamente, pasando de 44.1 para 1985, a 51.2 horas para el año 1995. La laxitud en el control sobre las condiciones laborales y la debilidad evidente de los sindicatos - particularmente en la industria-, han ocasionado la prolongación de las jornadas laborales, vulnerando inclusive la letra muerta de los propios contratos. En este mismo sentido, es posible también inferir la influencia en los procesos de trabajo de determinadas formas de organización, tales como la maquila, el subcontrato y el trabajo a domicilio, y la presión empresarial para el incremento extraordinario de la producción



con objeto de cumplir perentorias demandas en algunas ramas productoras de bienes exportables.

En el caso de los segmentos semiempresarial y familiar, la información recogida a partir de las encuestas integradas de hogares refleja un incremento leve y una disminución de las jornadas semanales promedio, respectivamente. En el caso del segmento familiar, tal situación puede deberse a dificultades en el relevamiento de la información, provenientes de la falta de discriminación entre las tareas y actividades de la unidad económica y las del hogar. Para el caso del sector semiempresarial, se debe considerar la posibilidad de que existan imprecisiones emergentes de la incompatibilidad entre la fecha del relevamiento de la encuesta y el nivel de actividad del sector -debido a que una característica particular del sector informal es la estacionalidad de la demanda-, que derivan en una subestimación de las jornadas mensuales promedio.



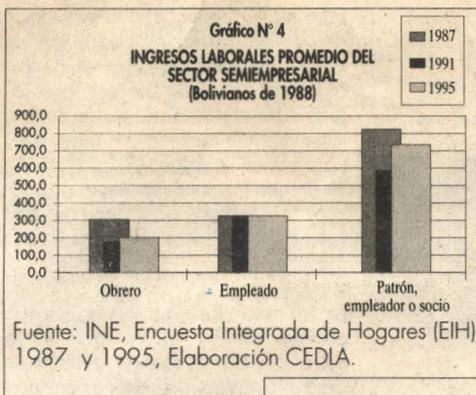
Otro elemento crucial en la evaluación del grado de flexibilización de las condiciones laborales, es el relativo al comportamiento de los ingresos promedio al interior de las empresas, toda vez que las medidas propuestas para atenuar la rigidez de la legislación se dirigen fundamentalmente a modificar la distribución del ingreso para favorecer procesos de acumulación más intensos.

La información disponible para el período 1987-1995 nos permite observar que los ingresos de la categoría obreros al interior del sector empresarial se han reducido en aproximadamente 5%, en tanto que la categoría de los empleados ha tenido un aumento en sus ingresos de aproximadamente 20%,

y el ingreso de la categoría "patrón, empleador o socio" ha crecido alrededor de 35%. En el caso del sector semiempresarial, tanto la categoría obreros como la categoría "patrón, empleador o socio" han visto caer sus ingresos en 35% y 11%, respectivamente, mientras que la categoría empleado ha mantenido su ingreso laboral promedio a lo largo del período.

Esta primera constatación, que destaca el mayor deterioro de los ingresos en el sector semiempresarial, debe, si embargo, contrastarse con el hecho de que la diferencia de niveles salariales en el sector empresarial es significativamente mayor. Mientras que en el sector semiempresarial la relación entre los ingresos de los patrones y los de los obreros pasa de 2.7 a 3.7 veces durante el período, en el sector empresarial la misma relación pasa de 4.6 a 6.5 veces. Es decir que la adecuación o flexibilización ocurrida en ambos sectores ha tenido resultados diferentes, pues no sólo que han caído en general los ingresos de todas las categorías del sector semiempresarial, sino que su estructura de ingresos -que refleja la distribución- ha mantenido un carácter poco concentrador, frente a una situación, en el sector empresarial, de deterioro de los ingresos de los obreros, el cual es paralelo a un importante incremento de los ingresos de los empleadores, lo que ha desembocado en una estructura de ingresos cada vez más concentradora.

Dos casos especiales a considerar son la situación de las mujeres y la de los menores trabajadores. La elevada persistencia de prácticas discriminatorias contra la mujer en el conjunto de la sociedad ha tenido, entre otros,



A manera de conclusiones

Analizando todo lo anterior, cabe preguntarse sobre el alcance y la orientación que debiera tener la reforma de las disposiciones legales referidas al trabajo. La discusión sobre las acciones destinadas a superar los problemas del desempleo debe tomar en cuenta, imprescindiblemente, las condiciones laborales en el conjunto del mercado del trabajo, y no únicamente los requerimientos del segmento empresarial para mejorar su competitividad. Es

decir, la mirada debería abarcar al conjunto del sistema productivo nacional y a las relaciones que se establecen entre sus diferentes segmentos, pues cualquier intervención parcial puede tener impactos nocivos en otras partes, restando eficacia al conjunto del sistema. Se trata de saber hasta dónde más flexibilizar las condiciones laborales, y si este solo cambio permitirá resolver los problemas que enfrenta la com-

un efecto sobre sus posibilidades de acceso a adecuadas fuentes de trabajo. En efecto, entre 1985 y 1995, la participación de la mujer en actividades de mayor productividad y con mejores condiciones de trabajo, como son las ubicadas en el llamado sector formal - estatal y empresarial - ha caído en conjunto desde un 40% respecto al total de mujeres, a sólo 31%.

En otras palabras, la precarización de las condiciones laborales, que ha obligado a un mayor participación de las mujeres en actividades económicas, se ha traducido en una inserción cada vez más concentrada en el sector informal debido, principalmente, al achicamiento del Estado y a la poca capacidad de absorción de fuerza de trabajo de la empresa privada formal.

En el caso de los menores y adolescentes trabajadores (de 10 a 19 años), que pueden considerarse como los nuevos contingentes de trabajadores, destaca el hecho de que su incorporación al mercado se realiza -cada vez más- en condiciones de inestabilidad: del total de puestos de trabajo que ocupaba este grupo, los empleos eventuales fueron en 1985 el 41%, y en 1995, el 43%.



petitividad general de la economía.

En concreto, es necesario rescatar nociones más profundas, la necesidad de ejecutar cambios integrales en el conjunto de las condiciones productivas y de resolución del desempleo; nociones que, además, incorporen aspectos sociales, culturales y éticos, pues de lo que se está hablando es de afectar las posibilidades de las personas, y no sólo de las que están insertas en el mercado laboral, sino de las nuevas generaciones de trabajadores.

En tal sentido, parece conveniente asumir orientaciones proactivas, que entienden la reconversión productiva como un conjunto sistémico de modernización productiva y calificación de los recursos humanos; y no orientaciones únicamente defensivas, que reflejen las preocupaciones cortoplacistas de grupos empresariales específicos.