
Una nueva visión de las relaciones de trabajo acompaña la reforma económica en América Latina*

Definir las nuevas funciones del gobierno, los empleadores y los trabajadores a medida que avanza el proceso de reestructuración económica en América Latina y el Caribe: ésta es la tarea a la que se abocará la Conferencia regional tripartita convocada en Caracas, Venezuela, a fines de septiembre, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La región está emergiendo de una década de crisis durante la cual, a finales de 1991, el ingreso per cápita fue 9.1% más bajo que el prevaleciente en 1980; la inflación alcanzó niveles históricos al cifrarse en 1.186%; la transferencia neta de recursos al exterior totalizó alrededor de 25 000 millones de dólares anuales y los intereses de la deuda externa absorbieron en promedio un tercio de los ingresos por exportaciones.

El costo social —en desempleo y pobreza— ha sido elevado. Sin embargo, el costo habría sido aún más grande si no se hubiera aplicado un programa de ajuste. Así lo expresa un informe de la OIT para la XIII Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización.

Las políticas de reestructuración y ajuste, sin embargo, han logrado invertir la situación en varios países desde 1983, fecha de la máxima contracción. Una recuperación moderada aunque inestable ha provocado un aumento en el ingreso por habitante y ha reducido el índice inflacionario. En 1990, por ejemplo, se registró una transferencia neta de recursos desde el exterior por un valor de 6 700 millones de dólares.

Predomina actualmente una mezcla de “frustración y optimismo moderado” a medida que la región trata de completar su transformación económica en la década de 1990, por medio de una reestructuración a largo plazo. El proceso

* Noticias de la OIT en relación con la XIII Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (Caracas, Venezuela, septiembre-octubre de 1992): *Memoria del director general*. ISBN 92-2-308473-3.

está dando nueva forma no sólo al mercado de trabajo sino también a las relaciones entre los interlocutores sociales.

Cambios en el mercado de trabajo

Se registró un deterioro significativo en el nivel de empleo público y en los ingresos percibidos por ese sector en la mayoría de los países; esta situación se ha visto compensada por un crecimiento en el sector de servicios.

Dicho cuadro incluye además la creciente precarización del empleo, aspecto que se manifiesta en forma de contratos de corto plazo, trabajos sin protección legal en lo concerniente a salario mínimo, seguridad social y condiciones del mismo, trabajo a domicilio y subcontratación. La precarización del empleo ya no está restringida exclusivamente al sector no estructurado; su penetración es cada vez mayor en el sector estructurado y en la agricultura.

Por último, cabe mencionar el aumento en el número de jóvenes que ingresan a la fuerza laboral; como ocurre a menudo, les resulta imposible encontrar trabajo o sólo consiguen uno de tipo marginal. En seis países de la región, el desempleo juvenil durante la segunda mitad del decenio anterior fue el doble del que se registró en los demás grupos de edad.

En la mayoría de los países de la región esta experiencia ha impulsado una diversidad de reformas, principalmente orientadas a aumentar la eficiencia institucional, incrementar la productividad y facilitar el ajuste a los cambios de mercados, de demanda y de modernización.

Varios países han tratado de adaptar sus sistemas de capacitación laboral a las nuevas necesidades. Otros han recurrido a incentivos laborales para lograr una mayor productividad.

Asimismo, se han registrado varios cambios en materia de legislación laboral, con frecuencia como respuesta a una creciente flexibilización de hecho en el mercado de trabajo; también se aprecian nuevas tendencias en la gestión del mismo.

Al efectuar una evaluación de esta evolución, el informe subraya la importancia que tiene el hecho de comprobar que las reformas son verdaderamente necesarias para promover la inversión y la transformación productiva, así como para incrementar la productividad, el empleo y los salarios. Es preciso que los interlocutores sociales participen en las reformas a través de acuerdos sociales y de negociación colectiva. Otro aspecto importante a destacar es que los cambios a introducir deben considerarse parte de una política global de empleo que disponga de medios para solucionar disputas laborales, compensar a los tra-

bajadores por la pérdida de derechos y ayudar a los asalariados en la reconversión de su capital humano.

Interlocutores sociales

Según el informe de la OIT, tanto los gobiernos como las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores se enfrentan a nuevos desafíos a medida que continúa el proceso de reestructuración en la década de 1990.

En primer lugar, compete al Estado asegurar que el proceso se cumpla en forma ordenada, dando solución adecuada a los conflictos que, inevitablemente, suscita el cambio. En segundo lugar, el Estado debe redefinir su función en el nuevo orden socioeconómico. Y, en tercero, debe asegurar la estabilidad a largo plazo de las transformaciones, confiriéndoles eficacia en el plano económico y legitimidad o aceptación en lo social.

La perspectiva que debe orientar en general la acción reguladora en materia laboral —declara el informe— es aquella que avanza hacia condiciones de equidad y participación asegurando el crecimiento económico. El mercado cumple un papel importante, como asignador de recursos, en la generación de inversión y de fuentes de trabajo. El Estado debe desempeñar un papel en la fijación de salarios mínimos, en la implementación de políticas sociales, en la capacitación y en la generación de reglas que permitan a la sociedad alcanzar acuerdos socialmente aceptables.

Pero, cabe también a las organizaciones laborales y al propio proceso de negociación hacer una importante contribución. “El Estado debe regular y garantizar, pero no reemplazar, y el mercado debe condicionar, pero no subordinar, si lo que se busca es conciliar el crecimiento con la equidad.”

En el sector organizado, el Estado debe estimular el diálogo tripartito a nivel nacional y asegurar a nivel empresarial el proceso de negociación colectiva bipartita, así como amparar mediante redes la seguridad a los trabajadores que pierden sus empleos. En cuanto al sector no estructurado —de creciente expansión—, se impone la tarea de mejorar las condiciones de vida, asegurar el respeto a los derechos fundamentales y estimular la producción.

El proceso de transformación ha asignado un papel de gran envergadura a los empleadores, al convertirlos en responsables directos del resultado económico y, por consiguiente, también de los logros sociales.

El nuevo ambiente económico exige cambios básicos en la manera de proceder de los empleadores, quienes deben adquirir las nuevas capacidades de gestión y aprender —junto a los trabajadores— las nuevas formas de producción. Al respecto, el informe señala que:

estas nuevas tendencias convierten a los empleadores en actores claves para introducir formas, hasta ahora casi inéditas en América Latina, de relaciones laborales basadas en la participación y no en el conflicto. En definitiva, más que un sujeto de la regulación laboral, el empresario pasa a ser un agente activo en la definición de una nueva forma de regulación y negociación laboral.

Las organizaciones empresariales independientes pueden contribuir a mantener la normalidad durante el periodo de transición. A nivel nacional pueden aportar su visión y su experiencia a los problemas sociales y económicos en juego, avanzando en la participación y el diálogo con las autoridades gubernamentales y con los sindicatos.

Por su parte, los sindicatos deben identificar nuevas modalidades de acción como respuesta a la liberalización de la economía y a la consiguiente redefinición del papel del Estado por una parte, y a la creciente importancia del empleador por la otra.

Es necesario robustecer la acción colectiva de los sindicatos dentro de la empresa para convertirla en una fuerza positiva acorde con el nuevo marco económico, que promueva la imagen del trabajador como parte integral de la empresa —concebida como una comunidad de intereses compartidos— y que adopte un estilo más participativo en materia de relaciones laborales.

Se requiere, asimismo, el fortalecimiento complementario de la función de los sindicatos a nivel nacional, en el cual deben conservar su tradicional carácter universal al adaptarse a la nueva situación. Esto implica respaldar los intereses de los trabajadores de los sectores no estructurados y de quienes ya no forman parte de la fuerza de trabajo. “Para ello”, termina diciendo el informe de la OIT, “es preciso dar preeminencia a los elementos de solidaridad respecto de la potencial competitividad en el empleo y los salario, y poner énfasis en el logro de condiciones de existencia adecuadas para todos.”
