

# I

## GLOBALIZACIÓN, FLEXIBILIDAD Y NEOCORPORATIVISMO

Daniel BAÑOS DIEZ  
José Manuel PÉREZ CUERNO  
Universidad de Valladolid

---

### SUMARIO

|  | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 758           |
| II. GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO .....   | 758           |
| 1. Antecedentes .....  | 758           |
| 2. Economía global y dependencia estructural .....   | 759           |
| 3. Marco conceptual .....  | 761           |
| 4. Orígenes de la globalización .....  | 761           |
| 5. Papel del Gobierno .....  | 763           |
| 6. Episodios internacionales .....   | 764           |
| 7. Efectos de la globalización .....   | 766           |
| III. FLEXIBILIDAD Y MERCADO DE TRABAJO .....   | 768           |
| 1. Preliminares .....  | 768           |
| 2. Tendencias de la flexibilidad en Europa .....   | 769           |
| 3. Concepto de flexibilidad .....  | 772           |
| 4. Contenidos de la flexibilidad .....   | 773           |
| IV. NEOCORPORATIVISMO, CONCERTACIÓN SOCIAL Y CONVERGEN-<br>CIA DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES ..... | 775           |
| 1. Consideraciones previas .....   | 775           |
| 2. Posibilidad de convergencia de los sistemas de relaciones laborales .....                                 | 776           |
| 3. Origen e incidencia del neocorporativismo .....   | 781           |

|   | Página |
|---|--------|
| V. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES DE FUTURO ..... | 784    |
| 1. Reflexiones .....                          | 784    |
| 2. Conclusiones de futuro .....               | 788    |
| VI. BIBLIOGRAFÍA .....                        | 794    |

---

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos primordiales que se abordan a través del enfoque teórico del artículo consiste, en términos de relaciones de trabajo y con una perspectiva interdisciplinaria, en analizar el fenómeno de la globalización como un proceso dinámico de transformación y de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, para estudiar, comprender y plantear alternativas al desafío estructural que trasciende los aspectos económicos y alcanza a las relaciones sociales.

La compleja transición hacia un nuevo modelo de relaciones encuentra su fundamento en el modelo de capitalismo global articulado por políticas neoliberales o de libre mercado, que engloba un proceso de creciente internacionalización industrial y comercial, división internacional del trabajo, desregulación, surgimiento de nuevos procesos productivos, distributivos y de consumo deslocalizados geográficamente, y la expansión y uso intensivo de la innovación tecnológica.

En conclusión, el estudio presenta alternativas que abogan por una mayor flexibilidad y cooperación internacional sobre la estabilidad y seguridad en relación con el empleo y la protección social, y la tendencia hacia un neocorporativismo que potencie la participación de los actores en el mercado de trabajo encaminado a la constitución de pactos sociales acordes con el período de transición existente.

## II. GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO

### 1. ANTECEDENTES

En las últimas décadas del siglo xx asistimos a un conjunto de transformaciones económico-sociales y culturales cuya vertiginosidad y complejidad no admite precedente. Caen rápidamente todo tipo de muros y barreras entre las naciones al mismo tiempo que se amplía la brecha en el nivel de desarrollo humano al que acceden los distintos pueblos. El mundo se ve invadido por nuevas formas de producción y consumo, una preocupación por el deterioro incontenible e insostenible de los recursos naturales, el avance de la pobreza...; sin embargo, se hace referencia a un nuevo fenómeno que ha llegado a convertirse en un paradigma para los países en desarrollo: la globalización. Un concepto que engloba un proceso de creciente internacionalización del capital financiero, industrial y comercial, nuevas relaciones políticas internacionales y el surgimiento de nuevos procesos productivos, distributivos y de consumo deslocalizados geográficamente, al igual que una expansión y uso intensivo de la tecnología sin precedentes.

El mundo se encuentra en una etapa en donde es impensable la no cooperación a nivel internacional y en donde se ha internacionalizado de múltiples maneras la vida social, económica, política, cultural, religiosa y militar. De hecho, las decisiones que cualquier gobierno debe tomar, precisan siempre consideraciones de perspectivas internacionales.

Debemos tener en cuenta el entorno sociocultural que se presenta al inicio de este nuevo siglo, dentro del cual desfilan algunos procesos reveladores del cambio, tales como: una creciente pérdida de peso de las instituciones públicas locales y nacionales en beneficio de los conglomerados empresariales de alcance transnacional, la reformulación de los patrones de asentamiento y convivencia urbanos, la reelaboración de lo propio debido al predominio de los bienes y mensajes procedentes de una economía y una cultura globalizadas sobre los generados en la ciudad y la nación a las cuales se pertenece, la consiguiente redefinición del sentido de pertenencia e identidad de los pueblos y la transformación del ciudadano como representante de una opinión pública al ciudadano como consumidor interesado en disfrutar de una cierta calidad de vida. Cabe cuestionarse acerca del impacto negativo que éstos provocan sobre diversas realidades culturales de los pueblos, en particular sobre sus respectivas identidades, aceptando como un hecho ineludible la marcha hacia la aldea global, como paradigma de constitución del mundo con miras a la homogeneización del planeta en lo político, lo económico, lo social, lo cultural, lo productivo, el ocio, etc. (TORRES, 1994).

## **2. ECONOMÍA GLOBAL Y DEPENDENCIA ESTRUCTURAL**

La globalización aparece como el tema más relevante de las ciencias sociales desde fines de la década de los años noventa. Actualmente, desde las Ciencias Sociales, se sostiene que las sociedades asisten a un complejo y profundo proceso de cambio, una crisis de carácter integral que tiene manifestaciones en prácticamente todas las esferas. Uno de los factores que se identifican en el desarrollo de este fenómeno es la globalización, que ha constituido una manera de interpretar la realidad al mismo tiempo que una manera de construirla, cuyo fundamento está en el modelo de capitalismo global articulado por políticas de carácter neoliberal o de libre mercado. La frase clave que se repite continuamente hace referencia a «los desafíos que nos plantea la globalización», y a la vez aparece como justificación de las principales políticas públicas a adoptar por muy antipopulares o dolorosas que éstas puedan ser.

En este sentido, siguiendo a HUSSON (1996), hemos de señalar la importancia del carácter cada vez más inmaterial de la producción, el desarrollo de los medios de comunicación, la transferencia de conocimientos y de gestión en tiempo real de los flujos financieros, del trabajo a distancia, la estandarización de los mercados, etc., que constituyen el basamento tecnológico de este proceso. De esta manera, la globalización se identifica con estrategias en que la novedad es una constante, que se manifiesta en la creación de nuevos productos, innovaciones en los procesos, mejora en los procedimientos de comercialización, mejoras en el manejo de recursos y nuevas formas de organización, así como una intensificación de los flujos de todo

tipo a escala mundial, sobre la base del desarrollo de innovaciones en los medios de comunicación y transporte. Esto ha permitido modificar sensiblemente la relación espacio/tiempo.

Así, el libre mercado se ha convertido en el programa político de la globalización.

El fenómeno de la globalización se caracteriza por la interconexión, la interdependencia de las relaciones, la interdisciplinariedad y la desregulación.

Todos estos aspectos, a su vez, caracterizan los procesos de innovación y, por supuesto, la definición y estructuración de un sistema nacional de innovación, fundamentalmente en la esfera económica, aunque hoy en día las demás esferas sociales y culturales están ya incluidas en dicho fenómeno. Podemos decir, siguiendo a CASTELLS (1996), en relación con el hecho de que ya estamos imbuidos, para bien o para mal, en una economía global, que «todos los procesos trabajan como una unidad en tiempo real a lo largo y ancho del planeta. Esto es, una economía en la que el flujo de capital, el mercado de trabajo, el proceso de producción, la organización, la información y la tecnología operan simultáneamente a nivel mundial».

Un rasgo característico de la economía mundial desde mediados de los años ochenta ha sido la creciente globalización de los mercados, empresas y movimientos de capital. Las economías nacionales están cada vez más interrelacionadas y son cada vez más interdependientes. Existe una dependencia estructural entre las diferentes partes del mundo, que trasciende los aspectos comerciales y monetarios y alcanza a las relaciones sociales. La exigencia de competitividad pasa a ser un factor de supervivencia en un mercado mundial cada vez más difícil. La globalización está sirviendo para justificar medidas que recortan costes de producción, de mano de obra: se flexibiliza el mercado de trabajo porque es necesario para la globalización mundial, para poder ser competitivos, y salvaguardar la permanencia de las empresas deseosas de emigrar hacia países subdesarrollados para aumentar sus beneficios al tener menores costes salariales, sociales, etc.

Casi a diario escuchamos noticias en los medios de comunicación sobre empresas multinacionales que reducen sus plantillas o cierran plantas de producción en países del primer mundo para trasladarse a otras regiones o países en los que los costes de producción y mano de obra son más bajos. La globalización tiene como agentes fundamentales a las grandes empresas multinacionales tanto financieras como no financieras, que se implantan en muchos países, creando un flujo comercial mayor, y también un flujo de capitales entre unos y otros. Consiguen que los mercados cada vez estén más integrados, más globalizados.

Asistimos a una división internacional del trabajo, existen signos importantes de una reestructuración del capital transnacional que refuerza las divisiones centro-periferia entre los países. Los avances en la innovación y las telecomunicaciones facilitan la concentración de la «concepción» en los centros empresariales, mientras que la «ejecución» está dispersa por el planeta a menudo en instalaciones de bajo coste que puedan abandonarse con las alteraciones del mercado.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

La globalización está basada en libertades: comercializar con el resto de países del mundo, invertir el capital donde haya mayor rendimiento y establecerse en el país que se desee para conseguir mayor beneficio o cuota de mercado. Podemos definirla como el proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, de bienes y servicios, de tecnologías y de capitales.

Se puede hablar de un proceso de globalización en lo que respecta a aspectos culturales, políticos y económicos. Éste se va desarrollando a expensas del recorte competencial de los Estados, sobre todo en lo que se refiere a capacidad de decisión autónoma y a la implantación de políticas económicas y sociales propias.

El término *globalización* se utiliza frecuentemente en el sentido de internacionalización y, de esta manera, no supone un cambio en relación al propio desarrollo del modo de producción capitalista. La globalización se manifiesta, especial y específicamente, en el papel que juega la economía financiera en las estrategias de las empresas transnacionales. El propio Estado es cada vez más utilizado como instrumento para garantizar las estrategias de acumulación de los grandes conglomerados de empresas. Asistimos a una especie de emancipación del poder económico de los vínculos que lo supeditaban al poder político. La globalización es un proceso que se centra en la competitividad internacional de las empresas transnacionales y hace que los Estados intervengan para garantizar las condiciones de la competencia, su papel es, cada vez más, el velar para atender los derechos de propiedad antes que los derechos del bienestar social.

La globalización económica, en el caso de los países en vías de desarrollo, juega un papel capital en las actividades económicas y, por supuesto, en el desarrollo de las naciones. La globalización se ha constituido en una fuerza impulsora del desarrollo de un amplio abanico de áreas y disciplinas (la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación, la economía, la política...). Pero para comprender el fenómeno de la globalización es crucial entender el contexto económico, social, político y geográfico.

### 4. ORÍGENES DE LA GLOBALIZACIÓN

Para observar la génesis de la globalización, cronológicamente, podemos plantear que la posguerra de la 2.<sup>a</sup> Guerra Mundial dio origen a nuevas formas de relaciones comerciales y económicas entre las naciones, amén de la aparición de un importante número de ONG's <sup>(1)</sup>, lo cual fue estableciendo nuevos tipos de relaciones e interac-

---

(1) ONG's: Organizaciones No Gubernamentales. Una Organización No Gubernamental es una entidad de carácter privado, con fines y objetivos definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de los organismos internacionales. Jurídicamente adopta diferentes estatus, tales como asociación, fundación, corporación y cooperativa, entre otras formas. Al conjunto del sector que integran las ONG's se le denomina de diferentes formas, tales como sector voluntario, sector no lucrativo, sector solidario, economía social y tercer sector social, entre otras.

ciones de tipo político, social, cultural. Hacia la mitad del siglo xx surgen algunos organismos internacionales que dieron lugar a una especie de proceso de internacionalización, necesario para la globalización, como fue la aparición de entidades del tipo de la Organización de las Naciones Unidas, y sus organismos satélite (UNICEF, FAO, OMS)<sup>(2)</sup>, o entidades de carácter financiero como el Banco Mundial o el FMI<sup>(3)</sup>, entre otros.

Hacia finales de los años ochenta, el derrumbe de la Unión Soviética, la caída del muro de Berlín, y el tránsito de una economía comunista a una economía de mercado libre marcó otro hito importante para la conformación de un mundo globalizado.

El final de la década de los años ochenta y el inicio de la década de los noventa se muestra como la época de consolidación de los procesos aperturistas (internacionalización de las economías), especialmente en los países del tercer mundo, y es cuando irrumpe con fuerza el fenómeno globalizador.

Otro elemento que ayudó a su avance vertiginoso fue el surgimiento de una teoría económica a tono con los requerimientos del fenómeno: el Neoliberalismo, que podríamos definir como una visión unilineal del progreso, representado por el crecimiento económico tomado en sentido tradicional. El crecimiento económico es la respuesta a las necesidades humanas y la manera de conseguirse se apoya en la acción individualista de las personas, en un marco de libre mercado en el que las relaciones económicas son de carácter privado y deben estar libres de intervención estatal. La acción del estado debe reducirse al logro de una estabilidad social que proteja la propiedad privada y el proceso de acumulación capitalista, además de crear un marco económico estable para el libre desenvolvimiento de los agentes privados en los mercados.

La idea fundamental consistía en permitir al mecanismo del mercado ser el único director del destino de los seres humanos y de su medio ambiente natural... lo que nos llevaría hacia la «devastación de la sociedad» que auguraba POLANYI (1989)<sup>(4)</sup>.

---

(2) UNICEF: agencia de Naciones Unidas, creada en 1946 para garantizar el cumplimiento de los derechos de la infancia en Europa tras la 2.ª Guerra mundial. FAO: Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación, su propósito es construir un mundo sin hambre desde su fundación en 1945. OMS: Organización Mundial de la Salud, creada el 7 de abril de 1948; según su constitución es «la autoridad directiva y coordinadora en materia de labor sanitaria mundial», siendo responsable de ayudar a todos los pueblos a alcanzar «el máximo nivel posible de salud».

(3) FMI: Fondo Monetario Internacional. El Fondo Monetario Internacional se creó en 1945 para contribuir a crear una economía mundial robusta. Tiene su sede en la ciudad de Washington (Estados Unidos) y es administrado por los gobiernos de 184 países miembros —casi todos los países del mundo— a los cuales les rinde cuentas. La idea de crear el Fondo Monetario Internacional, también conocido como el «FMI» o «el Fondo», se planteó en julio de 1944 en una conferencia de las Naciones Unidas celebrada en Bretton Woods, New Hampshire (Estados Unidos), cuando los representantes de 45 Gobiernos acordaron establecer un marco de cooperación económica destinado a evitar que se repitieran las desastrosas políticas económicas que contribuyeron a provocar la Gran Depresión de los años treinta.

(4) POLANYI (1989) considera como pilar fundamental del Neoliberalismo que la economía es la que debe dictar las normas sociales y no viceversa.

Una explicación al triunfo del neoliberalismo y los desastres económicos, políticos, sociales y ecológicos que lo acompañan es que los liberales han negociado su propia «Gran Transformación». Junto con sus «patrocinadores»<sup>(5)</sup>, han creado una inmensa red internacional de fundaciones, instituciones, publicaciones, técnicos, para desarrollar e imponer las reglas de su juego. Han trazado su extraordinariamente eficaz perfil ideológico, conscientes de lo que el marxista Gramsci denominaba hegemonía cultural: han logrado que el neoliberalismo hoy se llegue a percibir como el curso normal y natural de la humanidad. La situación se sigue pintando como inevitable, como el único orden económico y social viable, aun a pesar de los desastres de todo tipo, las crisis financieras engendradas, el elevado número de marginados...

Otra característica de la competitividad (una de las exigencias del neoliberalismo) es que el sector público debe ser restringido porque no obedece ni puede obedecer a las leyes básicas de la competencia para obtener beneficios o valores de mercado, ni le es posible hacerlo. La privatización es una de las transformaciones económicas de los últimos veinte años. La tendencia comenzó en Gran Bretaña y se ha difundido mundialmente. La razón de creación de los servicios públicos y de por qué éstos constituyen «monopolios naturales» es la siguiente: el volumen mínimo para garantizar la maximización de su rendimiento económico es igual al tamaño real del mercado. Los servicios públicos requieren inmensas inversiones iniciales en infraestructuras, lo que no fomenta la competitividad, por lo que los monopolios públicos eran la solución óptima. Pero para los liberales la gestión pública es ineficaz.

También podría destacarse, como otra característica estructural del neoliberalismo, la remuneración al capital en detrimento del trabajo, produciendo una movilización de la riqueza de la base de la sociedad hacia la cima, de abajo a arriba.

Las mismas políticas se han llevado a la práctica en todas las regiones del sur y este, tras la fachada del ajuste estructural, otro apelativo del neoliberalismo.

## **5. PAPEL DEL GOBIERNO**

El gobierno debe desempeñar una serie de funciones muy importantes. Si no las realiza correctamente, la economía de mercado no puede funcionar con normalidad y eficiencia. Las obligaciones del Gobierno pueden dividirse en 4 grupos fundamentales:

1. Defensa y garantía de los derechos de propiedad: la defensa nacional, la policía y el sistema judicial.
2. Garantizar que las empresas trabajen en régimen de competencia: debe limitar los abusos de mercado por parte de las empresas que, al disfrutar de una situación de monopolio, imponen a sus clientes indefensos unos precios demasiado altos

---

(5) El neoliberalismo se inició en la Universidad de Chicago (Estados Unidos) con el economista-filósofo Friedrich Von Hayek y sus estudiantes, como Milton Friedman.

y una calidad excesivamente pequeña; lo realmente importante es que haya competencia entre empresas y no que su propiedad sea privada.

3. La provisión de bienes problemáticos: regular o solucionar algunos de los problemas que los mercados no pueden solucionar correctamente: a) los bienes públicos (pueden ser utilizados por muchos usuarios a la vez, y es difícil impedir que la gente no los utilice si antes no los compran, el mercado no funciona muy bien cuando se trata de producir estos bienes y produce menos de los que serían deseables, por mucho que la gente quiera disfrutar de ellos. La institución que está en mejor posición para «comprar» o proveer los bienes públicos es el Gobierno, ya que puede financiarlos a través de los impuestos. Ejemplos de bienes públicos: ejército, seguridad nacional, el conocimiento, la tecnología y las ideas); b) las externalidades [bienes que al ser consumidos afectan a terceras personas, lo que viola el principio de intercambio voluntario porque esa persona es obligada a consumir esos bienes (o males) sin que lo haya elegido libremente. Un ejemplo son los productos contaminantes. Son bienes sujetos a externalidades y el mercado libre tiende a producir una cantidad excesiva de éstos. Los que los producen sólo tienen en cuenta los beneficios que les reportan a ellos e ignoran los costes que imponen a los demás. La solución puede ser una regulación que limite la emisión de gases o residuos tóxicos, o una obligación de pagar impuestos especiales a las personas o empresas contaminantes; y finalmente, c) los bienes comunes (sobre los que se genera una sobreexplotación: aunque el beneficio que se genera al utilizarlos es individual, resulta difícil o imposible evitar que la gente tenga acceso a este tipo de bienes. Ejemplos: los peces del mar o los bosques de la selva tropical). La solución económica es la reducción de los incentivos que las empresas y los usuarios tienen por sobreexplotar estos recursos; es decir, la sociedad debe asegurarse de que los productos problemáticos para el mercado se produzcan en cantidades adecuadas.

4. Proteger a los desprotegidos y asegurarse de que todos los ciudadanos disfrutan de igualdad de oportunidades, sin imponer la igualdad de resultados. Debe eliminar las desigualdades socialmente injustas, y cuando la igualdad estricta de oportunidades es imposible de alcanzar, es justificable una redistribución parcial de los resultados finales, a través de un sistema fiscal progresivo.

En la actualidad no existe acuerdo sobre el grado de implicación que debe tener el Estado en la economía. Existen discrepancias sobre el grado de redistribución, sobre el número de empresas públicas, sobre la magnitud de la Seguridad Social, sobre la cantidad de leyes y regulaciones que limitan el funcionamiento de los mercados o sobre el dinero que el Gobierno decide recaudar a través de los impuestos.

## 6. EPISODIOS INTERNACIONALES

En el ámbito internacional los neoliberales han centrado sus esfuerzos en tres pilares: libre comercio de bienes y servicios, libre circulación de capitales y libre inversión. El FMI, en los últimos veinte años, se ha consolidado extraordinariamente, convirtiéndose en casi dictador universal de las políticas económicas «compactas», en alusión a las políticas neoliberales. El denominador común de instituciones



como el FMI y la OMC <sup>(6)</sup> es la ausencia de transparencia y de responsabilidad democrática. El neoliberalismo está pensado para el ganador, y no para el electorado, la democracia es una rémora, es la economía la que ha de dictar las reglas del juego a la sociedad.

Por la presión que ejercieron los países desarrollados, por intereses estratégicos, con las compañías transnacionales y multinacionales a la cabeza y bajo la protección de la OMC y otros organismos financieros multilaterales, se obligó a los países del tercer mundo a abrir sus fronteras al capital y a los productos extranjeros, a través de procesos aperturistas (apertura económica) con el fin de internacionalizar, insertar y hacer más competitiva la economía del país, en el concierto de la economía mundial. Pero, en realidad, lo que hubo fue un proceso de liberación de las importaciones, por la vía de la caída de las barreras arancelarias y mediante expedición de leyes que favorecieron el ingreso de las compañías extranjeras a dichos países así como la inversión de capital foráneo, todo ello en nombre del libre mercado.

No hay duda de que la caída del muro del Berlín y el derrumbe de la Unión Soviética son los hitos históricos que marcan el paso fuerte hacia una economía mundial abierta, globalizada, caracterizada por ser una economía de mercado, en contraposición a la economía comunista, de corte marxista-leninista de férreo control central estatal. La economía de mercado (o de mercado libre) está impulsada por el espíritu de libre comercio que recorre el mundo, y se materializa en procesos de libre comercio (o libre competencia) y se basa, esencialmente, en las leyes económicas de oferta y demanda, en donde el mercado está libre de control estatal, y es «autorregulado» por dichas leyes.

La historia nos ofrece algunos episodios que demuestran la superioridad de las economías de libre mercado sobre las de planificación central (países comunistas). Un ejemplo es el de Alemania. Los avatares de la 2.<sup>a</sup> Guerra Mundial quisieron que la parte oriental del país terminara en manos soviéticas y la parte occidental en manos aliadas. El advenimiento de la guerra fría llevó a la creación en 1949 de dos Estados independientes. El lado occidental (República Federal Alemana) adoptó un sistema de libre mercado abierto al exterior. El lado oriental (República Democrática Alemana) adoptó políticas socialistas de planificación central, de cierre económico y de aislamiento. El resultado fue que la República Federal experimentó un proceso casi prodigioso de recuperación y crecimiento económico, convirtiéndose en un país libre y democrático, mientras que la República Democrática se fue empobreciendo

---

(6) OMC: Organización Mundial del Comercio. La OMC es la única organización internacional que se ocupa de las normas que rigen el comercio entre los países. Los pilares sobre los que descansa son los Acuerdos de la OMC, que han sido negociados y firmados por la mayoría de los países que participan en el comercio mundial y ratificados por sus respectivos parlamentos. El objetivo es ayudar a los productores de bienes y servicios, los exportadores y los importadores a llevar adelante sus actividades. La OMC nació en 1995, lo que la convierte en una de las organizaciones internacionales más jóvenes. La OMC es la sucesora del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), establecido tras la Segunda Guerra Mundial.

miserablemente, derivando hacia una dictadura donde lo único que había de democrático era el nombre.

Un ejemplo parecido lo encontramos en Corea. Antigua colonia japonesa liberada al final de la 2.<sup>a</sup> Guerra Mundial, la península de Corea se dividió en dos países independientes en 1945. La zona norte fue dominada por un gobierno comunista de planificación central, que aisló al país de las presuntas influencias malignas del capitalismo. La zona sur introdujo la economía de mercado, y experimentó uno de los éxitos económicos más espectaculares del siglo xx. El «milagro» se consiguió gracias a la economía de mercado y a la integración del país en la Economía mundial: tras un importante esfuerzo por dotar a la población de educación y formación profesional, el país adoptó el modelo japonés de promoción de exportaciones: abrir la economía a las inversiones y a la tecnología con el objeto de especializarse en la producción para la exportación. Prácticamente todo lo que producían había sido inventado. La economía de mercado había demostrado una vez más su enorme superioridad ante el desastroso sistema socialista de planificación central. Algunos observadores opinan que los *dragones* asiáticos (Corea del Sur, Hong Kong, Singapur, Taiwán) son un ejemplo de la necesidad de que el Gobierno dirija el proceso de desarrollo y proteja y dé subsidios a determinados sectores económicos.

Otro ejemplo lo constituyen China e India, las dos economías más pobladas del mundo: mientras mantuvieron políticas socialistas de planificación central y se mantuvieron cerradas al exterior la población vivió en la más absoluta miseria. En la actualidad crecen de manera espectacular.

No existe ni un solo país libre y democrático cuyo sistema económico no fuera de mercado, pero también es cierto que ha habido muchos países con economías de mercado que no tenían libertades políticas y democráticas.

La actividad económica normal crea diferencias o desigualdades de renta, que son objeto de crítica feroz por parte de los enemigos del sistema de libre mercado, quienes las califican de injustas y las utilizan como evidencia de su mal funcionamiento. Hay dos tipos de desigualdades: la primera no sólo es buena sino socialmente justa, es fruto de las decisiones voluntarias individuales; el segundo tipo es malo y socialmente injusto, y las dos son resultado de los azares imprevisibles que no son consecuencia de ninguna decisión personal (es deseable que la sociedad cree mecanismos que ayuden a estas personas desprotegidas a disfrutar de la oportunidad de ganarse la vida dignamente).

## 7. EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN

La globalización es una paradoja: beneficia mucho a muy pocos, a la vez que excluye o margina a dos tercios de la población mundial.

La globalización implica transformaciones espacio-temporales que afectan los modos y estilos de vida concretos de las personas, producto de los cambios de escala y de la aceleración de los cambios, en especial aquellos debidos a las innovaciones tecnológicas y a los crecientes niveles de complejidad de la vida urbana.

Además, están presentes los siguientes efectos económicos:

1. La estandarización de productos y servicios: significa que éstos tienen poca o nula variación entre los distintos países o regiones donde se distribuyen.
2. Reducción de barreras arancelarias: ha introducido el llamado consumo de productos masivos, permitiendo que muchos países tengan acceso a éstos.
3. Economía de escala: implica hacer productos más competitivos con estrategias de bajos costos.
4. Creación de grandes corporaciones/integración de empresas: permite mayor control del mercado.
5. La creciente integración de las economías nacionales a los mercados globales, pues de estos últimos depende el crecimiento y la estabilidad de aquéllas.

Los tres principios que regirán la nueva economía y que se constituyen en las reglas del juego con las que actuar para ser competitivos son:

- La globalización: es la regla del juego más impactante y amenazante, ya que como fenómeno cubre todos los ámbitos de la economía, de la cultura y todos los campos del conocimiento. La manifestación más reconocible es la mundialización de la economía.
- El conocimiento: el siglo XXI, según los prospectólogos, es el siglo del predominio de la ciencia y la tecnología. El mayor valor agregado ya no lo tendrá la producción manufacturera, sino un producto intangible cual es el conocimiento [premoniciones de TOFFLER (1982, 1984) en los años setenta]. Se dice que estamos ante una nueva economía que es la de la sociedad del conocimiento y del aprendizaje. Una sociedad cuya economía gira en torno a productos (bienes y servicios) basados en conocimiento y tecnología.
- La información: la materia prima de los negocios de la nueva economía y del desarrollo de la innovación tecnológica es la información y ésta se soporta en medios impresos (tradicionalmente) y ahora, con las TICs <sup>(7)</sup> lo hace en medios electrónicos y ópticos. De acuerdo con Toffler, la humanidad ha pasado por tres olas en su evolución: 1.<sup>a</sup> la de la agricultura, 2.<sup>a</sup> la industrial y la 3.<sup>a</sup> la de la información en la que estamos actualmente.

Por todo ello, se puede decir que el mundo asiste a una globalización, sin precedentes.

Pensadores de la prospectiva tecnológica y empresarial (BARKER, 1995) plantean que las claves para el futuro de todo tipo de organización (pública o privada, con o sin ánimo de lucro, nacional o internacional) que desee participar activamente en

---

(7) TICs: Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones.

un mundo globalizado y ser sostenibles en el tiempo inmersas en un escenario de alta competencia, son:

- La excelencia como cúspide de los procesos de calidad total y mejoramiento continuo, dado que la calidad es hoy uno de los paradigmas fundamentales de la competitividad.
- La innovación tecnológica, como factor clave para el logro de una ventaja competitiva realmente esencial.
- La anticipación: capacidad de obtener información necesaria para estar en el lugar correcto, en el momento oportuno, con un producto/servicio excelente e innovador (previendo problemas o creando oportunidades en el mercado y atendiendo la demanda oportunamente) y tener visión prospectiva (ámbito tecnológico y empresarial).
- La intensificación de la comunicación como clave para los negocios en mercados globales.
- Incremento del consumo de productos «verdes».
- Un medio ambiente nada saludable.
- Empresas multinacionales de amplio alcance, con cobertura mundial.
- Disminuyen las barreras propias de la brecha cultural previa a la globalización.
- Establecimiento de asociaciones y alianzas.

Todos estos aspectos apuntan a la competitividad de la organización, lo que implica la creación de una cultura de la innovación, además de confirmar la influencia del fenómeno de la globalización económica sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales en el ámbito europeo.

### **III. FLEXIBILIDAD Y MERCADO DE TRABAJO**

#### **1. PRELIMINARES**

La compleja transición hacia un nuevo modelo de relaciones sociales, políticas, económicas y territoriales es el contexto en que se producen las transformaciones del empleo, teniendo en cuenta que la globalización ha dado señales suficientes para identificarla como un fenómeno de manifestaciones múltiples y ambivalentes en sus efectos. Una de las paradojas de la revolución tecnológica es el aumento de la productividad y la destrucción de empleo y, en el caso de la globalización, la incorporación de unos territorios y la exclusión de otros.

La revolución tecnológica ha permitido a las empresas innovar, abrirse a nuevos mercados internacionales e impulsar transformaciones en la organización del sistema productivo, lo que ha afectado tanto a la oferta como a la demanda de trabajo: el volumen de puestos de trabajo en muchos casos se ha reducido, hay un cambio sustancial en el nivel de formación y el tipo de cualificación requerida por las empresas

a los trabajadores. Así se configuran nuevos patrones de distribución de la fuerza de trabajo, a menudo en función de las nuevas estrategias espaciales de las empresas, basadas en la segmentación y descentralización de procesos.

Un aspecto que ha adquirido gran relevancia es la noción de flexibilidad. Al mismo tiempo que se ha acentuado la globalización, en países como España y algunos otros miembros de la Unión Europea, se ha promovido un proceso de desregulación del mercado de trabajo. Así, en España, el paquete de medidas que reformaron el mercado de trabajo en 1994 contempló, como uno de sus objetivos, la consecución de una mayor flexibilidad en las relaciones laborales individuales. Las reformas afectaron a diversos aspectos del mercado laboral relacionados con la flexibilidad (creación de empresas de trabajo temporal y contratos de aprendizaje, etc.), medidas que si bien han dinamizado las relaciones laborales, también han generado nuevos instrumentos de precariedad laboral.

A esto se suma el problema del desempleo, que ha jugado un rol decisivo. Ha impelido a las Administraciones Públicas a preocuparse por el tema de manera permanente. Sin duda, el desempleo representa uno de los grandes problemas aún no resueltos, tanto en la esfera de los países desarrollados como en los países del llamado tercer mundo, y que todavía exige atención por tres razones fundamentales: el incesante progreso tecnológico, la importancia del cambio social y económico asociado, y la persistencia de un desempleo generalizado, especialmente en Europa.

En conjunto, lo que resulta es un complejo factor de debilidad del «pacto capital-trabajo», mayor precarización de la condición trabajadora y una mayor segmentación del mercado de trabajo.

Todas las economías capitalistas europeas se están viendo confrontadas con el desafío fundamental de reglamentar un mercado de trabajo que evoluciona con rapidez en el marco de una economía globalizada. Un proceso de globalización económica y social que está produciendo profundos cambios en diversos ámbitos de las sociedades industrializadas.

Desde la perspectiva territorial, el espacio globalizado/fragmentado se presenta como nuevo escenario para potenciar soluciones al problema del desempleo a través de la flexibilización del mercado de trabajo.

Ante los denominados factores de rigidez de los mercados de trabajo europeos (la legislación de protección del empleo, la capacidad de negociación sindical, la existencia de sistemas generosos de bienestar social y las fuertes cargas fiscales sobre el trabajo), se requieren alternativas que aboguen por un lado hacia una mayor flexibilidad para superar dicha rigidez o, por el contrario, acudir a un modelo de «flexiguridad», consistente en una nueva forma de equilibrar la flexibilidad, la estabilidad y la seguridad en relación con el empleo, los ingresos y la protección social.

## **2. TENDENCIAS DE LA FLEXIBILIDAD EN EUROPA**

A continuación, explicaremos detenidamente una serie de tendencias o pautas con respecto a la flexibilidad del mercado de trabajo, que se vienen produciendo en Europa desde los años ochenta.

Un desafío estructural presentado al sistema de relaciones laborales desde los años ochenta se refiere al mercado de trabajo. Éste implica un conjunto de fenómenos que ejercen más influencia en el futuro que las variables económicas, ya que su efecto no es cíclico. Continúan presentes, en su mayor parte, incluso en los momentos de expansión económica. Los fenómenos relacionados con los cambios del mercado de trabajo pueden dividirse en dos categorías: los que implican un cambio desfavorable de la relación entre la oferta y la demanda de mano de obra, y los que introducen un empleo nuevo y atípico. Los primeros se reflejan sobre todo en un desempleo elevado y persistente (el desempleo no siempre desciende cuando aumenta el empleo). Otras modificaciones significativas de la estructura del mercado de trabajo son: proporción descendente de la mano de obra dedicada a actividades industriales, expansión del empleo en el sector servicios, fin de la expansión del empleo en el sector público, y presencia creciente de mujeres en el mercado de trabajo.

Las manifestaciones de formas no tradicionales de empleo crecieron de forma sorprendente en los ochenta: empleos eventuales, empleos clandestinos no registrados, y contratos de empleo atípicos (de los que la forma más difundida y con más posibilidades de expansión son los contratos a tiempo parcial, que afectan sobre todo al sector servicios y a las mujeres trabajadoras). Estos últimos pueden considerarse simplemente como consecuencia del deseo de las empresas de aumentar la flexibilidad y de reducir los costos del trabajo.

Pueden observarse dos importantes coincidencias transnacionales en la acción gubernamental de los países de la Unión Europea: la primera es la necesidad de reducir el déficit presupuestario, disminuir la inflación y mejorar la competitividad internacional de la economía; la segunda coincidencia, relacionada con la anterior, es el esfuerzo por frenar la subida del costo de la mano de obra y controlar los aumentos salariales, especialmente con políticas de rentas, lo que ha tenido una consecuencia importante: la expansión de la intervención activa y directa del Estado en las relaciones laborales.

En cuanto a la acción de los empresarios, su objetivo es revisar y reformular los criterios que regulan la utilización, producción y remuneración de la mano de obra. La búsqueda de una mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra es la nueva frontera de los empresarios. Su objetivo es atenuar o eliminar en gran parte o por completo las rígidas normas, tanto legislativas como contractuales acumuladas. La exigencia de flexibilidad se observa prácticamente en todas las partes del mundo industrial, y es un problema crucial para Europa. Esta reivindicación ha adquirido cada vez mayor aceptación fuera de la comunidad empresarial, sobre todo en los poderes públicos. La flexibilidad tiene un impacto general e indiscriminado sobre el contenido y normas tradicionales de las relaciones laborales, y sobre la misma actuación sindical, en cuanto que constituye la capacidad de las empresas para reorganizarse y adaptarse con prontitud a los cambios de las variables económicas, en un entorno caracterizado por una considerable incertidumbre y una competencia cada vez más fuerte. Se reivindica tanto una flexibilidad interna como externa.

Se puede apreciar que el impacto potencialmente desreglamentador de la flexibilidad (a pesar del predominio prácticamente universal de la iniciativa empresarial

y de sacrificios concretos nada despreciables de los trabajadores) se ha visto corregido por nuevas normas y mediante negociaciones en las que se ha conservado el papel central de la negociación colectiva. Los acuerdos negociados sobre la aplicación de correcciones a la flexibilidad se ha visto facilitados por la orientación de los sindicatos, la mayor parte de los cuales ha comprendido la importancia que tiene para ellos entablar negociaciones sobre tales problemas. Los resultados de este proceso de negociación han sido más importantes en lo que respecta a la flexibilidad interna que a la externa.

Otro tema que ha repercutido significativamente en las relaciones laborales desde los años ochenta ha sido la reducción o reestructuración de la jornada laboral. En la práctica, la reducción de la jornada laboral aparece entremezclada con el problema de la flexibilidad y ha adquirido importancia en las negociaciones sobre este último tema. La gestión del tiempo laboral tiende a realizarse en un contexto de descentralización más general de las relaciones laborales.

El último aspecto que debe considerarse en el análisis de la negociación es el de los salarios. Las medidas gubernamentales tienen impacto directo sobre el objetivo sindical de defender los salarios reales, ya que de su ayuda depende la posibilidad de mantener el poder adquisitivo de los ingresos. Si se exceptúan algunos casos especiales, desde los años ochenta los salarios han vuelto a depender de las variables económicas (competitividad y productividad de la mano de obra por una parte, y ajuste antiinflacionista por la otra). El panorama debe completarse con la consideración de elementos derivados de la tendencia a la descentralización de las relaciones laborales, que ha repercutido en los salarios: creciente deriva salarial, ampliación de las bandas salariales, y las decisiones salariales individuales y discrecionales.

Las economías capitalistas europeas tienden hacia una mayor flexibilización de sus mercados laborales como condición necesaria, aunque no suficiente, para alcanzar un crecimiento económico sostenido en sus actuales sistemas económicos. Esta flexibilidad se basa en la reducción de los costes laborales unitarios, tanto salariales como no salariales, donde remuneración se iguala a productividad, como acabamos de comentar.

Los estudios y análisis realizados por los responsables de las políticas europeas y los expertos en empleo de la OIT<sup>(8)</sup> y otras entidades sobre la situación de los países de Europa Occidental han puesto de manifiesto que cuando los mercados de tra-

---

(8) OIT: Organización Internacional del Trabajo. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

bajo se hacen más flexibles, se consigue una estabilidad del empleo. Esa estabilidad, medida por la permanencia media en el empleo, apenas ha variado en los últimos años, pese a las considerables diferencias existentes entre los países y la persistente segmentación entre, por una parte, los núcleos de trabajadores que gozan de una protección óptima y que tienen empleos permanentes, y por otra, los trabajadores que ocupan formas flexibles de empleo y que gozan de una protección menor. Países como Alemania e Italia, han experimentado un crecimiento de las formas más flexibles de empleo, mientras que en España, Francia y el Reino Unido, el aumento de la flexibilidad se ha visto superado por la proliferación de formas «convencionales» de empleo.

Una situación que, a propuesta de la OCDE <sup>(9)</sup> reclama reformas de los sistemas de empleo europeos, mayores posibilidades para aumentar la capacidad de innovación y adaptación de las economías nacionales, mayor flexibilización del tiempo de trabajo, la creación de un clima más favorable para el despliegue de iniciativas empresariales, reforma de regulaciones protectoras que bloquean el empleo y mayor flexibilización de los costos laborales y salariales.

### 3. CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD

Si abordamos el concepto de flexibilidad, se puede apreciar su ambigüedad y la tendencia a la proliferación de distintas posiciones teóricas, pero antes distingamos los siguientes contenidos que la definen:

1. *Flexibilidad externa*: capacidad empresarial para realizar contrataciones y despidos, así como de organizar el proceso productivo con la utilización de servicios de otras empresas. Ésta requiere:
  - a) Disminuir la protección al empleo en los contratos.
  - b) Crear nuevos contratos de duración determinada.
  - c) Suministro externo de mano de obra.
2. *Flexibilidad interna*: capacidad empresarial de modificar las condiciones de empleo y la organización del trabajo, dentro de la propia empresa, mediante la movilidad funcional y geográfica, la modificación de las condiciones laborales y del tiempo de trabajo. Es el *management* óptimo de los recursos humanos por parte del empresario (polivalencia profesional de

---

(9) OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Corporación internacional compuesta por 29 países, cuyo objetivo es coordinar, en forma conjunta, sus políticas económicas y sociales. La OCDE hace posible todo tipo de información relevante para la formulación de políticas nacionales en los campos de mayor importancia para la actividad económica. La OCDE, sucesora de la OECE (Organización Europea para la Cooperación Económica), fue fundada formalmente el 30 de septiembre de 1961, con el fin de darle un mayor alcance y envergadura a la cooperación. La sede central de la OCDE se encuentra en París (Francia).



las fuerzas del trabajo, inversión en capital humano, incentivos salariales vinculados al rendimiento, mayor soberanía laboral de los trabajadores...).

Los temas más importantes sobre los que afecta la flexibilización son: 1) salarios: eliminar el salario mínimo ajustado por costo de vida; la fijación del valor de los salarios estará dada por la productividad de cada empresa y/o por la oferta y demanda de mano de obra en el mercado de trabajo; 2) dotación: modificación de los planteles de trabajo (ampliación o disminución) eliminando o reduciendo todo tipo de restricciones legales y económicas; 3) organización: disponibilidad de los trabajadores para llevar a cabo distintas tareas y funciones, lo que incluye la factibilidad de traslados así como la subcontratación de actividades; y 4) tiempos: variación de los tiempos totales de trabajo, así como su retribución según la conveniencia empresarial (mensual o anualmente), lo que supone extender o disminuir la jornada laboral, alterar los turnos de trabajo, redistribuir la utilización de horas extraordinarias, y modificar los períodos de vacaciones.

Pero, ambos contenidos (flexibilidad externa e interna), ¿se complementan o se contraponen?

La flexibilidad que enunciamos deja a un lado las regulaciones protectoras excesivamente amplias, debido a su incompatibilidad con la rentabilidad, ya que las empresas no pueden decidir libremente sobre la aplicación productiva de las fuerzas de trabajo; además, produciría un aumento de los costos de los puestos de trabajo; beneficiaría a los trabajadores ocupados (*insiders*) y desatendería a los desempleados (*outsiders*).

De ahí que el planteamiento que renace de estos supuestos es el de una desregulación abarcadora que posibilite la autodeterminación y la capacidad de una rápida adaptación a las circunstancias en continua transformación, que permita definir reglamentaciones que respondan los deseos de los actores y no al sometimiento del Estado.

Ésta es una de las posiciones teóricas, que se aleja de quienes critican esta desregulación defendiendo la protección del trabajador para beneficiar la capacidad funcional del mercado de trabajo, responder a las necesidades de los trabajadores y favorecer la cooperación entre las partes.

#### 4. CONTENIDOS DE LA FLEXIBILIDAD

Con motivo de la persistente permanencia de la desocupación en los países industrializados, se hace necesario analizar varios puntos que creemos de interés para el análisis:

— El nivel y la estructura de los costos laborales (salario y costos adicionales de personal) representan el factor de costos más importante junto con los precios de importación. Un coste que en determinados países se eleva por los seguros de salud,

jubilación y desempleo, etc. Y que podría reducirse planteando los costos salariales por unidad de producto para aumentar la competitividad, siempre y cuando estos últimos no superen el crecimiento de la productividad, porque podría llevar a un aumento del nivel de precios y a la desocupación. De ahí que la mayoría de los países occidentales industrializados haya valorado la estabilidad en el nivel de precios.

— La relación entre los salarios y el empleo. Los salarios excesivamente altos contribuyen a un aumento del paro, a juicio de los economistas liberales.

— Sin embargo la correlación entre el salario y el empleo no siempre es negativa. El hecho de que existan salarios que superen el precio establecido en el mercado puede ser ventajoso para el empresario, ya que, mediante ofertas atractivas, puede elegir el personal mejor cualificado y esperar mejor disposición al trabajo por parte de los empleados.

— Además, el libre comercio puede dar lugar a un mayor beneficio a los empresarios en detrimento de los trabajadores, lo cual demanda una necesidad de un diálogo social de las partes.

— La diferenciación y variabilidad de los ingresos laborales en función de la rama, región y calificación es otro de los motivos que podría solventarse mediante la flexibilización, a través de negociaciones descentralizadas.

— Las oscilaciones de los ingresos salariales que se dan en relación a los cambios en las posibilidades de venta propios del mercado pueden distribuirse fácilmente, pero hacen que el empresario mantenga el nivel de ocupación y contribuye a un nivel de empleo más alto.

Existen ejemplos como el de Japón y Suiza, que prueban que, ante momentos de recesión económica y dificultades financieras, las empresas pueden solicitar individualmente pagar por debajo de los niveles pactados, adquiriendo una elasticidad y adaptación a las transformaciones del mercado, esto nos demuestra que una mayor flexibilización de la estructura salarial permite una adaptación diferenciada de los costos salariales en caso de haber dificultades económicas coyunturales o estructurales de las empresas.

Pero esta situación presupone un mayor consenso social, que garantice una mínima protección al trabajador y permita hablar de un equilibrio en el mercado de trabajo.

— Por otro lado, si la prioridad es crear más puestos de trabajo, sería positivo tomar medidas para limitar los costos adicionales de personal que dependen del salario, ya citados recientemente.

La flexibilidad del tiempo de trabajo (flexibilización del horario de trabajo (nocturno, por turno y de fin de semana) y la variación de la duración del tiempo de trabajo individual permiten a la empresa reducir los costos por unidad del capital necesario, mayor flexibilidad de adaptación en la integración de las fuerzas de trabajo, reducir los costos laborales al eliminar el trabajo extra, y podrían provocar la bajada de los precios de los bienes y servicios que ofrecen.

Pero, en realidad, ¿la falta de flexibilización del tiempo de trabajo eleva los precios de los productos? Ésta es una cuestión que vendrá determinada por la situación coyuntural, la rama o el tamaño de la empresa; aunque un argumento es claro en

este sentido: influye la relación entre flexibilización del tiempo de trabajo y la reducción de éste.

— Otro aspecto destacable en la lucha contra el desempleo y el fomento de la flexibilización es la promoción del trabajo a tiempo parcial. Holanda es un ejemplo brillante, justificado por la situación particular que vivía, pero no hemos de olvidar que este aspecto parece ofrecer tantas esperanzas como temores, debido a que, si bien permite compatibilizar el trabajo con la familia, o la formación, facilita el tránsito entre dos estados laborales, una adaptación más flexible de las capacidades personales a las necesidades de producción, provoca el ahorro de horas extraordinarias, aumenta la productividad de los empleados, reduce las ausencias por enfermedad, agotamiento, etc..., también puede ser, por el contrario, un signo de falta de alternativas en el mercado laboral, falta de puestos de trabajo de tiempo completo, puede conducir al fenómeno del «doble o triple empleo» y a la proliferación de la economía en negro al disponer de más tiempo libre.

Cierta es la tendencia de los países a la promoción del empleo a tiempo parcial, pero debemos tener presente que este tipo de empleo no debe dar lugar a un desequilibrio entre la producción y la seguridad de los trabajadores.

#### **IV. NEOCORPORATIVISMO, CONCERTACIÓN SOCIAL Y CONVERGENCIA DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES**

##### **1. CONSIDERACIONES PREVIAS**

Uno de los aspectos primordiales que se pretenden a través de este enfoque teórico, consiste, en términos de relaciones del trabajo y con una perspectiva interdisciplinaria, en analizar la cuestión de las recientes tendencias hacia la constitución de pactos sociales para el empleo, teniendo en cuenta la evolución de las cuestiones políticas, sociales y económicas más relevantes que están influyendo en el mundo laboral.

La cuestión de las estrategias sindicales para la concertación social emergió en Europa con el agravamiento de la crisis económica. Ya existían tendencias de ese tipo desde la década de 1970, pudiendo observarse una cierta convergencia parcial de las estrategias sindicales en este sentido.

Algunos sindicatos comenzaron a moderar sus pretensiones relativas a las reivindicaciones salariales, tratando de obtener a cambio garantías en relación al empleo. Dicha convergencia se observaba aun cuando los sistemas de trabajo y las culturas sindicales en Europa fueran sumamente heterogéneos.

Por lo tanto, no se trata de una convergencia concertada de las organizaciones sindicales en este punto, dada la escasa comunicación entre las misiones más allá de las fronteras. Se trata más bien del resultado de posiciones parecidas frente a problemas cuyas tendencias son similares.

La convergencia de los modos de reacción se explica sobre todo por la analogía entre las condiciones económicas, pero también es el resultado de la creciente internacionalización de las economías y del incremento de la competencia internacional.

## 2. POSIBILIDAD DE CONVERGENCIA DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES

La referida convergencia de las estrategias sindicales exhibe un carácter predominantemente defensivo. A diferencia de la década de 1970, los sindicatos ya no pueden enfrentarse a sus adversarios de un modo ofensivo y se ven contrastados con el éxito de las tesis neoliberales.

Como no disponen de concepciones alternativas para superar la crisis del empleo, deben plantear enfoques más bien mixtos, que procuran mantener elementos importantes del antiguo sistema (vinculado a la concepción del Estado de Bienestar) señalando al mismo tiempo su disposición para aceptar —como concesiones— ciertas necesidades emergentes de la dinámica de los mercados y del capital.

Suponen que dichas concesiones les permitirán adecuar su rol a las nuevas condiciones económicas, y que también permitirán a las empresas aumentar sus capacidades competitivas.

Contrariamente a lo que podría pensarse, estas concesiones (o sacrificios) están acompañadas a menudo por nuevas pretensiones reivindicativas, que no son ya cuantitativas (por ejemplo, sobre el salario) sino que contemplan varios aspectos: la ampliación de la esfera de derechos sociales, una política activa de empleo y un tema que ha ido ganando importancia en estos últimos años, que es la reducción del tiempo de trabajo.

Uno de los rasgos más comunes y patentes de las relaciones laborales europeas desde los años ochenta es la descentralización de los convenios y negociaciones colectivas. Este cambio está llamado a tener implicaciones de largo alcance en lo que respecta a la protección de los intereses de los trabajadores y a la reglamentación del empleo de la mano de obra. Forma parte de la retirada general del movimiento obrero. Muchas veces constituye la prueba de una alteración en el equilibrio de fuerzas a favor de los empresarios, y ha creado complicados problemas para la estrategia sindical. Sin embargo, esta tendencia no se puede interpretar meramente como indicador de una retirada sindical. La descentralización de las negociaciones, al menos en los servicios y manufacturas del sector privado, está relacionada con la necesidad de flexibilidad y con propuestas y experimentos de participación de los trabajadores que pueden representar una alternativa a la negociación colectiva.

Como acabamos de decir, la búsqueda de la flexibilidad está estrechamente entrelazada con la inclinación de los empresarios hacia una regulación más descentralizada de las relaciones laborales y del empleo, ya que ellos están convencidos de que los órganos sindicales locales o de empresa son mucho más sensibles y receptivos a las necesidades de la dirección.

La flexibilidad constituye un tema fundamental. Es uno de los aspectos en los que se observa una convergencia universal de la evolución de los sistemas de relaciones laborales. Se puede observar tres tendencias. En primer lugar, la flexibilidad parece abordarse principalmente en los convenios colectivos, pero también en las medidas legislativas. En segundo lugar, en el marco de la negociación colectiva sobre la flexibilidad, se han registrado varios acuerdos de alcance nacional, así como medidas legislativas con repercusiones en las relaciones laborales a nivel más bajo, por ejemplo, a propósito de la flexibilidad externa. En cualquier caso, el mayor número de convenios basados en consultas o en negociaciones se registra a nivel de empresa. En todos los países, las disposiciones y acuerdos institucionales sobre la flexibilidad han dado lugar a procedimientos y normas que regulan la confrontación entre empresarios y sindicatos.

Al igual que REHFELDT (2000), consideramos que es de suma importancia comprender el funcionamiento de las relaciones de trabajo nacionales para contrastarlas con la tesis de la homogeneización. Ciertos son los numerosos estudios que determinan que las instituciones y las culturas de los distintos países fijan las peculiaridades nacionales, pero son los diferentes actores implicados en los sistemas de relaciones laborales los que van determinando los componentes característicos, dentro de un contexto y en relación con el Estado, las patronales, los trabajadores u otros movimientos sociales.

Uno de los agentes que cobra cierta importancia en el estudio de las relaciones laborales es la acción sindical y su bagaje histórico, que ayudará a los profesionales de las relaciones laborales en la comprensión de diferentes fenómenos, no sólo laborales, sino también económicos, culturales, sociales, políticos y marcar acciones y directrices de futuro a favor del empleo.

Este proceso de internacionalización económica actual, acaecido como consecuencia del capital y de los parámetros del neoliberalismo, busca imponer mundialmente las leyes del mercado, que se contraponen con las diferentes culturas y particularismos nacionales. No obstante, las reflexiones de REHFELDT, nos ayudan a considerar que es muy difícil llegar a una proyección unidireccional de las relaciones de trabajo a nivel europeo. En Europa siguen prevaleciendo diferentes formas sindicales de enfrentarse a los desafíos de la globalización, que no quiere decir que no se acerquen a una homogeneización de los sistemas de relaciones laborales nacionales, pero sí que llevará tiempo, mucho consenso, negociación y pactos sociales.

En el contexto económico y social actual, caracterizado por el desempleo masivo en toda Europa y por la desmovilización sindical, los sindicatos parecen tender hacia un modelo dual: uno en el que el sindicato es considerado como interlocutor único y legítimo para hablar en nombre de los asalariados, con una estructura de negociación voluntaria y sin obligaciones jurídicas, y otro hacia la convivencia de sindicatos nacionales con consejos de empresa. Parece que la acción sindical a nivel europeo está acogiendo un compromiso con la mejora de la competitividad de las empresas, (algo característico de la tradición alemana), y ello se debe más a cambios en las estrategias de los sindicatos europeos en pos del mantenimiento de los puestos de trabajo existentes y la creación de empleo que a actuaciones legislativas.

Además, la relevancia e influencia que tiene la Unión Europea desde su constitución lleva a los sindicatos a priorizar la importancia del marco institucional europeo como espacio donde actuar ante el proceso de internacionalización de las empresas, que tienen en la Unión Europea un marco de referencia importante, a pesar de que su implantación pueda superar las fronteras de los diversos Estados miembros.

Es cierto que la instauración de comités de empresa europeos no ha implicado la adquisición de una posición de poder por parte de los representantes de los trabajadores, que no han podido adoptar más que una postura defensiva frente al empresariado, pero en cambio ha permitido la mirada recíproca sobre las estructuras de representación y las estrategias y prácticas sindicales en los diferentes países. Estos organismos están permitiendo la comunicación entre diferentes sindicatos europeos, lo que por sí no implica la instauración de un debate sindical transnacional ni la puesta en práctica de estrategias comunes, algo potencialmente posible pero todavía lejos de realizarse.

A propósito de la posibilidad de convergencia de los sistemas de relaciones laborales europeos y de la actuación sindical, hemos de indicar que las actuales circunstancias en que se ve envuelto el denominado sistema económico *postfordista* afectan a la negociación colectiva en distintos aspectos y de muchas formas. Parece obligado que la negociación colectiva asuma un papel primordial en el desarrollo de la política social como mecanismo de producción preferente de normas comunitarias y de armonización de las legislaciones laborales de los Estados miembros de la UE.

El diálogo social europeo es un importante instrumento de avance de la dimensión social del mercado único, en manos de las partes sociales, para conseguir la convergencia en materia laboral.

El convenio colectivo se contempla ahora como una verdadera alternativa para la regulación de materias sociales, como instrumento flexible y efectivo para lograr la paridad en el progreso de las condiciones sociales en Europa.

Los euroacuerdos poseen en la actualidad la naturaleza de meros contratos o pactos privados suscritos entre sujetos representativos, a los cuales se reconoce únicamente aptitud para asumir eficacia por la vía de su recepción por los convenios colectivos nacionales o las normas comunitarias. Es necesaria la intervención de la autoridad comunitaria como mediador técnico-político en la definición de los objetivos a lograr por la negociación colectiva y en el establecimiento de ciertos controles.

Tal y como opina RAMOS MARTÍN (2000, 553-571) «la persistencia de grandes diferencias en las regulaciones internas de dicha negociación colectiva y de la eficacia de los acuerdos fruto de la misma en los ordenamientos jurídico-laborales de los Estados miembros, así como la todavía deficiente normativa comunitaria en temas como la representatividad de dichos interlocutores, demuestran que falta mucho tiempo para que podamos hablar de una verdadera negociación colectiva europea, capaz de crear convenios colectivos europeos en sentido estricto, con una eficacia jurídica uniforme en todos los Estados miembros de la Unión». En todo caso, lo que sí es visible es la aparición de nuevas modalidades de regulación dentro de un ámbito de autonomía colectiva.

Es preciso plantear la conveniencia de introducir cambios en la actual regulación de la negociación colectiva de ámbito europeo, capaces de permitir a ésta superar la prudente pero seguramente ya caduca lógica abstencionista en la que se inspiró su preparación. Entre las cuestiones necesitadas de una clarificación normativa se encuentra, antes que ninguna otra, la relativa a la identificación, mediante criterios objetivos, de los sujetos legitimados para participar en el diálogo social, y para negociar acuerdos colectivos a nivel europeo. A ello debería sumarse la previsión de un deber de negociar en el marco de las organizaciones así identificadas, sujeto a los límites propios de este tipo de mandato, así como una cierta procedimentalización del desarrollo de las negociaciones, que permita rodearlas de un mínimo de garantías. Finalmente, también habría que abordar el asunto de la vinculabilidad de los convenios colectivos europeos, avanzando en reconocer a éstos, al menos, un trato igual respecto del recibido en cada Estado miembro por los firmados dentro de sus fronteras, siempre y cuando quienes los suscriban decidan atribuirles efectos directos sobre las relaciones de trabajo.

La unión económica y monetaria tendrá el efecto perverso de incrementar las presiones a favor de una desregulación de los mercados de trabajo nacionales, encaminada a sostener o mejorar su propia posición competitiva mediante la reducción de los estándares de protección garantizados a los trabajadores. El incremento de la competencia internacional impulsará también a las empresas tanto a desplazar la negociación de las condiciones de trabajo hacia ámbitos cada vez más reducidos, en los que puedan contemplarse mejor sus particulares necesidades, como a adoptar políticas salariales muy prudentes, cuando no reductoras, de las situaciones precedentes.

El escenario que se dibuja a este nivel no difiere, desde esta perspectiva, del previsible en el ámbito de las políticas estatales. La única manera de poner freno a este previsible descenso de las condiciones salariales y de empleo, es creando mecanismos que permitan una mayor coordinación de las políticas salariales y de las condiciones de trabajo que se pongan en marcha en los distintos Estados, tanto por los poderes públicos como por los agentes sociales. Sólo así se conseguirá combatir eficazmente el *dumping* social, favoreciendo que la competencia entre las distintas economías y empresas tenga lugar en el terreno de la eficiencia y de la productividad, y no en el de los costos laborales. Entre dichos mecanismos ocupa un lugar de primer orden la negociación colectiva a escala europea, en la medida en que ésta se sitúa en condiciones de favorecer una política de coordinación en la competencia, imponiendo límites a las presiones desreguladoras generadas por la dinámica misma de la unión económica y monetaria. La falta de cohesión económica y social entre los países miembros de la UE, normalmente considerada como uno de los principales obstáculos para la afirmación de la negociación de ámbito comunitario, se constituye, de este modo, en un claro aliciente para su establecimiento.

La armonización emprendida en cuanto al establecimiento de un modelo participativo a nivel transnacional y nacional europeo, junto con la priorizada intervención normativa de los agentes sociales en la conformación de la política social europea, permite afirmar que ya se han dado los primeros pasos en el establecimiento, a largo plazo, de un futuro sistema de negociación colectiva que logre salvar los problemas que hoy afronta la negociación a escala europea. Es necesario sostener activamente,

previa promulgación de la normativa correspondiente, el procedimiento o la vía negociada y la producción negociada de normas y decisiones a escala europea, no en vano la negociación colectiva en el ámbito comunitario se erige en vía privilegiada para el desarrollo de la política social. La intervención sindical debe producirse en el nivel general y de empresa, si quiere caminar hacia el objetivo de las transformaciones productivas. Es necesario que las asociaciones de empleadores se comprometan a seguir las mismas políticas y estrategias, ya que se dotaría de mayor fluidez a las expectativas abiertas por la nueva concepción del diálogo social y de la negociación colectiva y al mismo tiempo se evitaría que en el ámbito organizativo de los empresarios europeos se suscitara problemas de identidad representativa.

La globalización afecta a la posición de las empresas y a su competitividad, a la correlación de fuerzas en la determinación del pacto social, a la capacidad de negociación de los agentes sociales y a la articulación de respuestas colectivas a la relación laboral.

En este contexto de internacionalización, las lógicas normativas de la relación laboral y las prácticas de negociación entre los agentes sociales se van moviendo desde el ámbito local al transnacional. Sin embargo, estas lógicas todavía pueden considerarse que son eminentemente nacionales. Los sindicatos europeos están comenzando a plantearse la necesidad de articular estrategias de acción a nivel transnacional que, en primera instancia, vincularían a los propios sindicatos europeos para la consecución de convenios colectivos transnacionales. Y todo ello, paradójicamente, en un contexto en el que la tendencia es la descentralización de la negociación colectiva. Sin embargo, la transnacionalización de los acuerdos colectivos sería más fácil en un escenario de empresarización de la relación laboral, donde los sindicatos puedan negociar con la empresa transnacional un convenio colectivo que obligue a las partes de todas las empresas del grupo. De acuerdo con MUÑOZ DEL BUSTILLO (2001), que considera que «la actuación de los sindicatos debería centrarse en la coordinación entre los sindicatos de los distintos países, la actuación en el campo político y la negociación transnacional, consideramos que esta última no ha de centrarse exclusivamente en la consecución de acuerdos sectoriales o territoriales, sino que se abren nuevas oportunidades para dimensionar colectivamente la negociación a nivel de grupo empresarial hecho que en sí mismo ya constituiría una negociación transnacional».

La construcción política y económica de la UE ha dejado sin explotar, por el momento, las potencialidades de desarrollo de un sistema común de relaciones laborales que haga confluir normas, actores sociales y estrategias. En parte, el proceso de deslocalización empresarial hacia países que acaban de entrar a formar parte de la UE y otros hacia los que pronto serán miembros de ésta es la respuesta de las empresas a la falta de un sistema de relaciones laborales compartido entre todos los países que conforman la UE. Pero si la transferencia de la producción a otros países miembros puede en el futuro ser limitada por la acción política, esto es, por la promulgación de un sistema común, dicha limitación se hace imposible cuando se trata de territorios fuera de la UE. El trabajo digno sólo puede ser garantizado a través de la negociación transnacional de grupo empresarial en combinación con algún tipo de



reglamentación que obligue a las empresas a comprometerse con un código de buenas prácticas verdaderamente vinculante en su actuación.

El proceso de globalización no es antitético con el mantenimiento del Estado ni con ciertos contenidos socioeconómicos que desarrolla. La globalización económica necesita al Estado, aunque sea como vigilante de las condiciones que posibiliten la desregulación. El Estado sigue jugando en nuestras sociedades un papel importante como institución reguladora del conflicto entre los agentes sociales. Es por ello por lo que los propios actores sociales no pueden desvincularse de lo local en la medida en que el sistema de relaciones laborales lo conforman ellos mismos junto al Estado.

Aunque los imperativos de la cohesión económica hayan dirigido las políticas de mercado de trabajo hacia una opción desregularizadora, en buena parte de nuestras sociedades los sistemas de relaciones laborales tienen un funcionamiento relativamente autónomo de la macroeconomía. Hoy día, existe más diversidad en los modelos de relaciones laborales entre los países europeos que en las definiciones de sus políticas macroeconómicas.

Los sindicatos y organizaciones empresariales siguen pensando todavía en clave local para delinear sus estrategias de acción. Pero también es un hecho real que la internacionalización de la producción por parte de las grandes empresas comporta nuevos retos a la acción sindical y a la empresarial. La actuación de los sindicatos ha tenido un carácter reactivo. Los sindicatos nacionales comienzan a promover redes transnacionales para garantizar los derechos laborales en las empresas.

### **3. ORIGEN E INCIDENCIA DEL NEOCORPORATIVISMO**

El neocorporativismo es una forma de concertación social (que prácticamente no tiene nada que ver con el corporativismo a la antigua usanza), dado que se basa en la concertación voluntaria de los actores. En el neocorporativismo todo tiene lugar sobre una base voluntaria, de ahí que los arreglos neocorporativistas sean frágiles (no se impone la adhesión obligatoria de trabajadores y empleadores a organizaciones profesionales, ni la adhesión de éstas a organizaciones mixtas como antes).

El papel que está adoptando el neocorporativismo ante los desafíos impuestos por el modelo económico neoliberal y las lógicas competitivas del mercado, a pesar de esta vulnerabilidad, en estos últimos años, consiste en un resurgimiento de estos arreglos bajo la forma de pactos sociales, debido a que las organizaciones sindicales tratan de obtener ventajas en las condiciones del empleo a cambio de una moderación en sus reivindicaciones salariales.

El neocorporativismo consiste, en las sociedades modernas avanzadas, en la cooperación formal e informal del Estado, sindicatos y asociaciones de empresarios para superar los problemas económicos, sociales y sociopolíticos. A este trabajo colectivo ponen trabas, por un lado, las distintas orientaciones ideológicas y los intereses de los actores colectivos; mientras que lo motivan y hasta lo refuerzan, por otro lado, los esfuerzos por el mantenimiento de la paz, el crecimiento de la economía y

el aumento del bienestar. Esta concertación social es voluntaria y los agentes sociales tienen siempre libertad para pactar o no, y el Estado puede hacer lo mismo con respecto a los resultados del pacto.

Su objetivo es llegar a acuerdos que permitan al Gobierno contar con el apoyo de los interlocutores sociales para llevar a cabo con éxito su política económica. Para ello, el Estado les otorga compensaciones que normalmente consisten en la participación en la formulación de la política económica y en los organismos e instituciones encargados de controlar su puesta en práctica. Esto conlleva aceptar, sobre todo en el caso de los sindicatos, la misión de conseguir que los trabajadores se unan a ello, incluso con los sacrificios de tipo salarial que pueda conllevar.

Podemos situar su origen a finales de la década de los sesenta, en los que el compromiso implícito entre capital y trabajo que representaba el Estado del bienestar entra en crisis debido al excesivo crecimiento del gasto público, lo que conduce a buscar soluciones neocorporativistas que hagan posible el saneamiento económico acompañado de un incremento en la acumulación de capital para las empresas. Entre las ventajas que podemos señalar de esta estrategia neocorporativista estaría la consecución de una nueva orientación estratégica de los sindicatos, que dejan de ser centros de confrontación social para adaptarse a un modelo inspirado en la colaboración, sin acentuar los referentes ideológicos revolucionarios; se reduce la conflictividad social, el número de huelgas disminuye automáticamente, si bien hay que señalar que esto sólo se produce cuando el sindicato recibe un trato de socio real. Todo ello contribuye al mantenimiento de la estabilidad política, aunque a costa de que los propios sindicatos cambien su estructura y sus estrategias, y algunos autores sostienen que esta situación está debilitando su capacidad para representar a los trabajadores. Esta «crisis de representación» estaría produciendo una burocratización creciente y una centralización en su funcionamiento interno que se considera perniciosa, puesto que parece que cada vez más predominan los intereses del propio aparato sindical sobre los de los trabajadores en sí. Lo cierto es que, en los últimos años, los sindicatos han incrementado sus exigencias de control tanto sobre las decisiones de las empresas como sobre la política económica de los Gobiernos.

No existe en Europa una decadencia de las formas concertadas de políticas de ingresos y, por lo tanto, tampoco un fin de los arreglos neocorporativistas. Pero esto no implica una vuelta generalizada de los pactos sociales, porque se visualizan también sus fracasos.

Por lo tanto, la situación sigue siendo diversificada en función de las distintas orientaciones y fuerzas relativas de las organizaciones sindicales, patronales y de los Gobiernos.

En general, los países que manifiestan mayores dificultades de empleo exhiben más claramente la necesidad de pactos sociales. Ello contradice las creencias de los teóricos del neocorporativismo, que pensaban que en ese tipo de países resultaría difícil reunir las condiciones para el surgimiento de pactos neocorporativistas, mientras que los países con menores dificultades estructurales se hallarían en mejores condiciones para establecer ese tipo de pactos.

Pero, actualmente, ninguno sale indemne de la tendencia generalizada al agravamiento de los problemas de empleo. De todas maneras, la oposición entre 2 tipos de países continúa siendo válida:

- a) Países como Gran Bretaña, cuyo Gobierno sólo apoya a las fuerzas del mercado y evita todo compromiso con los sindicatos, y
- b) un pequeño número de países con tradición socialdemócrata que mantienen políticas de concertación.

Los países tradicionalmente considerados neocorporatistas estaban concentrados en el norte y centro de Europa (países escandinavos, Austria, Suiza, Alemania, Bélgica y Holanda). En cambio, Francia, Italia o Gran Bretaña no eran países considerados neocorporativistas, sino pluralistas.

El surgimiento de los pactos neocorporativistas puede percibirse, no como un movimiento cíclico, sino como un fenómeno vinculado estrechamente a las condiciones nacionales.

El futuro de la concertación pelagra por el lado de la patronal. Una posible tendencia es la que se perfila como «japonización» de las relaciones de trabajo: la descentralización de la negociación a nivel de la empresa.

Actualmente vivimos un período de incertidumbre con relación a las actitudes empresariales, que se tornan cada vez más imprevisibles. En todo caso, no parece que se pueda deducir sistemáticamente un cierto tipo de relaciones de trabajo, favorecido por una empresa determinada, a partir de su pertenencia nacional o sectorial.

En todos los países de Europa existe un temor difuso a poner en juego la estabilidad del orden social, si el enfrentamiento con los sindicatos se tornara demasiado brutal. Los márgenes de maniobra económicos de los sindicatos siguen siendo sumamente limitados. Tampoco se puede esperar demasiado de los Gobiernos, porque ellos no disponen de márgenes, al estar sometidos a restricciones económicas nacionales, internacionales y regionales.

Además, en todos los países, se aprecia un doble movimiento de desreglamentación y de privatización, con ritmos, intensidades y combinaciones diferenciadas. En el campo de las relaciones de trabajo se observan similitudes en la fuerza de los sindicatos presentes. En Europa y también en otros países del mundo, los sindicatos generalmente están mejor implantados en el sector público que en el sector privado, aunque siguen existiendo diferencias, fundamentalmente (en el caso de la representación jurídica y la negociación se mantienen las peculiaridades nacionales) sobre todo en los países que tienen una baja tasa de sindicalización general (Francia, EE.UU., Japón o Suiza).

Es a través de la institucionalización y de los procedimientos de negociación, donde los sindicatos influyeron significativamente sobre las condiciones de trabajo y la remuneración.

La tendencia general apunta hacia el establecimiento de acuerdos para el empleo, pero mientras en el ámbito privado el intercambio se hace entre moderación

salarial y garantías de empleo, en el sector público el intercambio se da más bien entre una aceptación de la privatización y las garantías de empleo.

En lo que respecta al neocorporativismo y a su permanencia en la regulación de las relaciones de trabajo en un contexto de competitividad empresarial exacerbada, hay que indicar que los sindicatos han abandonado sus reivindicaciones salariales tradicionales en pos del mantenimiento y la creación de empleo. El neocorporativismo está siendo amenazado por las defecciones patronales, motivando el desplazamiento de la negociación y la concertación de las relaciones de trabajo hacia niveles inferiores a los característicos de los pactos neocorporativos. No obstante, esto no ha impedido que el neocorporativismo siga perdurando, lo que implica que no existe una alternativa clara.

## V. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES DE FUTURO

### 1. REFLEXIONES

En nuestra opinión, la idea de dejar en manos del mercado la toma de decisiones políticas y sociales vitales, de que el Estado restrinja libremente su peso en la economía, de que las empresas gocen de libertad de acción, de la cada vez menor fuerza sindical o de que la protección social del ciudadano se vea recortada, es totalmente censurable y rechazable. Además, el progresivo deterioro y reducción del Estado del Bienestar hace poner en peligro el sistema de Seguridad Social y con ello las prestaciones y subsidios de desempleo, enfermedad, accidente, vejez, invalidez, cobertura del embarazo... de cuya necesidad nadie estamos a salvo.

Consideran los neoliberales que las cuestiones importantes, la producción y distribución de los recursos, así como la organización social deben ser determinadas por las fuerzas del mercado. Las consecuencias económicas de estas políticas han sido más o menos las mismas en todas las partes y exactamente las que cabía esperar: un impresionante aumento de la desigualdad social y económica, un marcado incremento de las pérdidas de las naciones y pueblos más pobres del mundo, una economía mundial inestable y una bonanza sin precedentes para los ricos. Los neoliberales no ofrecen ni pueden ofrecer una defensa empírica del mundo que están construyendo. La baza definitiva de los defensores del neoliberalismo consiste en que no hay alternativa. Podríamos afirmar que «hay muchos factores que impulsan la sociedad global hacia un futuro de bajos salarios, poco crecimiento y altos beneficios, con una creciente polarización y desintegración social» (CHOMSKY, 2000).

Y es que, aunque una de las sociedades donde mayores desigualdades se producen es la americana, la práctica totalidad de países han visto cómo éstas han ido creciendo en los últimos veinte años consecuencia de las políticas neoliberales, incluso en Rusia, China y los demás antiguos países socialistas.

Debemos ser conscientes de que esta realidad que vivimos, el neoliberalismo, no es una condición humana natural, no es sobrenatural, es una realidad creada, no

innata a la sociedad en la que vivimos. Y, como realidad creada, es vulnerable, es posible desafiarla y cambiarla porque sus propios fracasos lo requieren.

Para ello se precisa la creación de políticas de reemplazo que devuelvan el poder a las comunidades y Estados democráticos, de sistemas tributarios internacionales viables y equitativos sobre una base proporcional. Los trámites de un sistema de impuesto internacional deberían apuntar a cerrar la brecha norte-sur y a la redistribución a toda la gente de lo que les ha sido robado en los últimos veinte años. Es primordial trabajar para instituir la democracia, el gobierno de la ley y la justa distribución a nivel internacional. Los negocios y el mercado tienen su lugar, pero este lugar no puede ocupar la esfera completa de la existencia humana.

Por lo tanto, la globalización significa el aumento de la vinculación, la expansión y profundización de las distintas relaciones sociales, económicas y políticas, la creciente interdependencia de todas las sociedades entre sí, promovida por el aumento de los flujos económicos, financieros y comunicativos y catapultada por la tercera revolución industrial que facilita que los flujos puedan ser realizados en tiempo real.

En su dimensión económica, la globalización puede ser entendida como una nueva fase de expansión del sistema capitalista, que se caracteriza por la apertura de los sistemas económicos nacionales, por el aumento del comercio internacional, la expansión de los mercados financieros, la reorganización espacial de la producción, la búsqueda permanente de ventajas comparativas y de la competitividad que da prioridad a la innovación tecnológica, la aparición de elevadas tasas de desempleo y el descenso del nivel de las remuneraciones.

Como todos los grandes fenómenos de la historia, la mundialización es portadora de oportunidades (mejora las condiciones de acceso a los mercados que anteriormente se hallaban fragmentados, los flujos de información, tecnología y capital, han sido los que han incrementado su movilidad, crea nuevas oportunidades en tanto incrementa la competencia, sienta las bases para el establecimiento de nuevas alianzas empresarias y societarios y contribuye a la desarticulación de los oligopolios establecidos), y riesgos (la inestabilidad de las condiciones económicas, de marginación y de limitación de las oportunidades..., la heterogeneidad de un fenómeno que se aplica a los bienes, servicios, capitales y, de manera bastante desigual, a los hombres; aquellos que detentan un empleo de producción o de servicio de carácter personal, ven el empeoramiento de su nivel de vida, el riesgo de marginación de los más pobres se ve aumentado por el hecho de que los países más avanzados tienden a concentrar la asistencia para el desarrollo en los países pobres que menos manifiestan una voluntad de movilizar todos sus recursos para salir adelante por sí mismos, peligro de que se exacerbren los conflictos comerciales o de que estallen crisis financieras).

Por todo ello debemos diversificar nuestra mirada para dar cuenta de las variadas interrelaciones entre lo global y lo local, lo público y lo privado, lo individual y lo comunitario, la ganancia individual y el bien común, el conflicto y la construcción de consensos, los cambios culturales, la pobreza y violencia urbana.

En un mundo globalizado, como el de hoy, todo está interconectado entre sí, y, como seres humanos, lo que suceda en otras partes del mundo, bien se trate de un

hecho político, social, económico o de cualquier otro orden, nos afecta de alguna manera. Cada actor es interdependiente de los demás, y dicha conexión se hace tan intangible y sutil, muchas veces establecida por intrincados y complejos hilos invisibles, que en ocasiones, sin darnos cuenta, lo que ocurre en otras regiones nos afecta positiva o negativamente, lo cual implica que si bien la globalización es un hecho determinístico, inevitable, aún podemos pensar en obtener réditos de sus aspectos positivos en aras del desarrollo y el bienestar de las naciones.

En nuestra opinión, en la sociedad dinámica moderna, conformada por la competencia, la flexibilidad se ha convertido en uno de los requisitos más importantes de la vida laboral. La flexibilidad significa normalmente: recorte de los salarios reales, recorte sobre todo de los salarios más bajos; acabar con los procesos de negociación a nivel nacional; abolir la legislación sobre el empleo; facilitar el despido, elevar la inseguridad en el puesto; atacar los sistemas de Seguridad Social y dismantelar la protección en cuanto a seguridad e higiene y medioambiental. Las empresas buscan una flexibilidad, además de funcional, también numérica. Entre los medios adoptados están: el reclutamiento de trabajadores con contratos a corto plazo, el uso de empresas subcontratadas más que de empleos directos, la adopción de políticas de contratación y despido, y empleo de trabajadores a tiempo parcial que no están cubiertos por la legislación de protección al empleo.

Cabe señalar que la mayoría de los países flexibles de Europa occidental (Dinamarca y Países Bajos) ha logrado aumentar el número de empleos sin sacrificar su calidad. Estos países registran tasas más elevadas de empleo, un bajo índice de desempleo, altas cuotas de participación femenina en el mercado de trabajo, buenos resultados respecto de la transformación de trabajos temporales en permanentes y uno de los niveles más altos de calidad de empleo y de percepción de seguridad. Por lo tanto, la flexibilidad y la estabilidad en los mercados de trabajo favorecen la productividad, además de ser un cimiento en el que se basa la seguridad de los trabajadores.

Pero la permanencia en el empleo no equivale necesariamente a una sensación percibida de seguridad en el empleo. De hecho, en muchos casos, los países que registran los índices más altos de permanencia media en el empleo no son los que obtienen los mejores resultados en cuanto a trabajo decente, el cual consiste en una combinación de factores como el cobro de salarios apropiados, la percepción de seguridad laboral y la participación en programas de formación. Alemania, España, Francia, Grecia e Italia parecen tener tasas de empleo más bajas que los países más «flexibles», como Dinamarca, Finlandia y los Países Bajos. Aunque este hecho puede deberse a muchos factores, como las tasas de empleo femenino y la distribución sectorial del empleo, la flexibilidad también influye.

Es probable que una combinación razonable de empleos de larga y corta duración, junto con instituciones del mercado de trabajo que garanticen protección social, de los ingresos y de la empleabilidad durante los períodos de transición, cree una mayor sensación de seguridad del mercado de trabajo que la mera estabilidad del empleo en un entorno incierto.

Hungría y Polonia, los dos países que más han avanzado en el proceso de desreglamentación, registran también unas de las tasas más bajas de empleo y de parti-

cipación de la fuerza de trabajo de los 25 Estados miembros de la UE lo cual pone de manifiesto que la desreglamentación no es la solución de los malos resultados en materia de empleo.

La cuestión principal es que las instituciones y las políticas del mercado de trabajo son realmente importantes. Todos los indicadores del mercado de trabajo se ven afectados positivamente por las políticas activas y por una mayor intensidad de la negociación colectiva.

Debido a que no existe un contexto institucional óptimo para cada país, dados que todos difieren en lo que respecta a su experiencia nacional, su cultura y sus circunstancias, más que contemplar la mera desreglamentación, cada país debería considerar una amplia gama de opciones en materia de políticas encaminadas a estimular la promoción del empleo, a reducir el desempleo, con el fin de crear mercados de trabajo que ofrezcan tanto flexibilidad como seguridad. En este sentido, el diálogo social es sin duda el mejor instrumento para poner a prueba la aceptabilidad y la eficacia de los cambios propuestos y garantizar un amplio apoyo a éstos.

Un aspecto importante es el relativo al comportamiento de los actores en el mercado de trabajo, en el sentido de que los períodos de transición requieren cambios de actitudes de empresarios, sindicatos y de la sociedad en su totalidad. Y el Estado no debe quedarse al margen para facilitar el potencial de adaptación de los actores y la capacidad funcional del mercado de trabajo.

Por tanto, es necesario seguir trabajando, desde las directrices marcadas por las políticas de empleo para reducir la desocupación, en asegurar los puestos de trabajo existentes, en la mayor libertad de reelección de los trabajadores y en el aumento de la productividad económica general e individual que afloje la tensa soga existente entre los trabajadores y los desempleados.

Tal como han planteado LIPIETZ y LEBORGNE, la salida a la crisis actual exige elaborar un nuevo modelo de desarrollo que compatibilice tres aspectos fundamentales: una forma de organización del trabajo (paradigma industrial), una estructura macroeconómica (régimen de acumulación) y un conjunto de normas implícitas y de reglas institucionales (un modo de regulación).

Por otra parte, el carácter flexible de la producción no constituye sólo una componente tecnológica relacionada con aspectos de organización interna de las empresas y de los mecanismos de interacción entre ellas. Los trabajadores han perdido algunas de las garantías laborales características de la fase del Estado de bienestar, como ya hemos comentado con anterioridad, principalmente en Europa, frente a un modelo de acumulación flexible que comienza a consolidarse.

En cuanto al neocorporativismo y a la actuación sindical, quizás la reflexión más evidente es la tendencia al abandono de las posturas defensivas y la apuesta por la intervención en los mecanismos de gestión empresarial y económica, en busca de una mejora de las condiciones de trabajo y de empleo de los asalariados.

Para que funcione la economía global, la dinámica de la interacción no se conforma únicamente gracias al empuje de las empresas y los mercados globales, como

sugiere una buena parte de la literatura sobre la importancia cada vez menor del Estado nacional en el marco de la globalización. Los Estados también están dando forma a la dinámica de la interacción, y lo hacen a través de la resistencia y la adaptación. Sin embargo, al hacer esto, los propios Estados nacionales se están transformando. Mientras numerosos sectores de los Estados nacionales pierden influencia y recursos debido a la globalización, el poder de otros aumenta por las mismas razones.

La globalización económica también se ha visto acompañada de la creación de nuevos intermediarios, de la creación de nuevos regímenes y prácticas legales, y de la ampliación y renovación de algunas formas más antiguas que reemplazan las regulaciones públicas y la legislación con mecanismos privados, los cuales a veces incluso pasan por encima de los sistemas legales nacionales. Este nuevo mundo intermediario de agentes estratégicos contribuye a la gestión y coordinación de la economía global.

La influencia de la globalización económica sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales en el ámbito europeo es clara y evidente. Es un proceso que todos reconocen como el más determinante de la década del noventa, pero que suscita opiniones muy encontradas. Si bien no es un proceso nuevo, ha sido retomado con mayor énfasis en los países en desarrollo como premisa específica para lograr un crecimiento económico y erradicar la pobreza.

El Derecho del Trabajo debe hacer frente a este nuevo fenómeno, fomentando, entre otros aspectos, la participación de todos los implicados en el ámbito de las relaciones laborales, con especial incidencia respecto de aquellos que se encuentran en una situación permanente de antagonismo, como son los sindicatos y las organizaciones empresariales. El mercado de trabajo debe ser un campo abierto a la cooperación entre los agentes sociales que redunde en beneficios para los trabajadores y las empresas.

## 2. CONCLUSIONES DE FUTURO

Acerca de la influencia de la globalización, de las crecientes demandas de flexibilización del mercado laboral en los países industrializados, y del incesante aumento del desempleo, nos ha parecido de extraordinario interés la tesis de Jeremy RIFKIN (1999), cuando opina que «estamos iniciando una nueva fase de la Historia humana, caracterizada por lo que ya parece una permanente e inevitable decadencia de lo que hasta ahora entendíamos por trabajo». RIFKIN afirma que «deberíamos empezar a plantearnos la existencia de la era posmercado, la que estamos empezando a vivir: pensar en formas alternativas a los planteamientos más habituales en torno al trabajo, poner en marcha nuevos modos de generación de ingresos y de reparto del poder, y generar una mayor confianza en el tercer sector, que a su vez deberá permitir la reconstrucción de nuestras comunidades y nuestras culturas. Debemos concienciarlos de que, si bien el fin del trabajo puede suponer el final de la civilización tal como la hemos conocido hasta ahora, quizá también sea el inicio de una gran transformación social que traiga consigo el renacimiento del espíritu humano».



Estamos totalmente de acuerdo con él, y abogamos por la solución que plantea, porque creemos que apostar por el tercer sector constituye una novedosa y extraordinariamente práctica medida para contrarrestar y paliar el creciente desempleo a nivel mundial, el cual parece que aumentará sin cesar en las próximas décadas.

El desempleo en el mundo ha alcanzado en la actualidad su nivel más elevado desde la gran depresión de los años 30. La cifra puede crecer dramáticamente, puesto que millones de recién llegados al mundo laboral se encuentran sin posibilidades de trabajo, muchos de ellos víctimas de la revolución tecnológica que está sustituyendo, a pasos agigantados, a los seres humanos por máquinas, en la práctica totalidad de sectores económicos e industrias de nuestra economía global. Después de años de previsiones optimistas y de falsas expectativas, las nuevas tecnologías en los campos de los ordenadores y de las telecomunicaciones están, finalmente, produciendo los impactos largamente anunciados sobre el mercado laboral y sobre las economías nacionales, llevando a las diferentes comunidades que conforman nuestro mundo actual al inicio de una tercera gran revolución industrial. Millones de trabajadores ya han sido eliminados de los procesos económicos y los diferentes tipos específicos de empleo han sido reducidos en importancia o bien reestructurados o han desaparecido.

La era de la información ha llegado. En los próximos años nuevas y más sofisticadas tecnologías informáticas basadas en la información y en el empleo de los ordenadores llevarán a la civilización a situaciones cada vez más próximas a la desaparición del trabajo. En los sectores agrícola, manufacturero y de servicios, las máquinas están sustituyendo rápidamente el trabajo del ser humano, y prometen una economía basada en una casi completa automatización para mediados de siglo. La completa sustitución de los trabajadores por máquinas deberá llevar a cada nación a replantearse el papel de los seres humanos en los procesos y en el entorno social. La redefinición de oportunidades y de responsabilidades de millones de personas pertenecientes a una sociedad carente de empleo masivo formal será probablemente el elemento de presión social más importante de este siglo.

En tanto que el público, en general, sigue oyendo hablar de unos mejores tiempos venideros desde el punto de vista de la economía, en todas las partes del mundo los trabajadores se quedan perplejos por lo que aparece como un proceso de agravamiento del desempleo. Cada día las empresas multinacionales anuncian su tendencia a ser más competitivas a nivel global. Nos dicen que los beneficios están aumentando regularmente, pero al mismo tiempo anuncian despidos masivos.

Entramos en una nueva fase de la historia mundial, en la que será necesario un número cada vez menor de trabajadores para producir los bienes y servicios requeridos por la población mundial. Las innovaciones tecnológicas y las fuerzas del mercado nos están llevando al borde de un mundo carente de trabajo para todos. A lo largo y ancho de nuestro mundo existe un creciente sentimiento de hallarnos ante un momento de cambio, cambio tan grande que apenas somos capaces de intuir su impacto final. La vida tal como la conocemos está viéndose alterada en sus trazos fundamentales.

Mientras que las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo máquinas por cuerpos y brazos, las nuevas tecnologías

basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde existían seres humanos, en cualquiera de los muchos ámbitos existentes en la actividad económica. Las implicaciones son profundas y de largo y preocupante alcance. Hay que destacar el concepto de reingeniería: las empresas han iniciado rápidos procesos de reestructuración de sus organizaciones para adaptarlas al uso de ordenadores, destruyendo con ello puestos de trabajo. En realidad, entramos en un nuevo período de la historia en que las máquinas sustituyen cada vez más a los seres humanos en los procesos de fabricación, de venta, de creación y suministro de servicios.

En el pasado, cuando las nuevas tecnologías sustituían a los trabajadores de un determinado sector económico, siempre aparecían nuevos sectores que permitían absorber a los trabajadores despedidos. En la actualidad los tres sectores tradicionales de la economía están experimentando cambios tecnológicos, forzando con ellos a millones de personas a engrosar las filas del paro. Muchos economistas y políticos tienen esperanzas en que el sector servicios y el trabajo de cuello blanco sean capaces de absorber a los millones de desempleados en busca de trabajo. Sus esperanzas tienen muchas posibilidades de no llegar a cumplirse. La automatización y la reingeniería están empezando a sustituir el trabajo humano en un amplio espectro de campos relacionados con el sector servicios. El único sector aparentemente emergente es el relativo al conocimiento, formado alrededor de una pequeña élite de empresarios, científicos, técnicos, programadores de ordenadores, profesionales, educadores y asesores. Mientras este sector crece, no se espera que absorba más que a una pequeña parte de los cientos de millones de seres humanos cuyos puestos de trabajo quedarán eliminados en las próximas décadas, como consecuencia de los avances revolucionarios producidos en las ciencias de la comunicación y de la información. La reestructuración de los sistemas productivos y la permanente sustitución de seres humanos por máquinas han empezado a cobrarse trágicamente la vida de millones de trabajadores. Las tecnologías de la información y las comunicaciones, y las fuerzas del mercado están rápidamente polarizando la población mundial en dos frentes irreconciliables y potencialmente contrarios: una nueva élite cosmopolita de «analistas simbólicos» que controla las tecnologías y las fuerzas de producción, y el creciente grupo de trabajadores despedidos con poca esperanza y menores perspectivas de encontrar trabajos significativos en la nueva economía global basada en las altas tecnologías. Es necesario analizar el impacto de la revolución debida a estas nuevas tecnologías tanto en las naciones industrializadas como en aquellas en vías de desarrollo, así como prestar especial atención a la nueva y preocupante relación existente entre el creciente desempleo por causas tecnológicas y la cada vez mayor incidencia del crimen y la violencia en el mundo. Justo a las puertas de la nueva aldea global de base tecnológica encontraremos un creciente número de seres desesperados y sin futuro, muchos de los cuales se ven abocados a entrar en una vida de crimen, colaborando de esta forma a la creación de una vasta subcultura criminal. La nueva cultura «fuera de la ley» está empezando a plantear una seria e importante amenaza para la capacidad de los Gobiernos a la hora de mantener el orden y de garantizar la necesaria seguridad de sus ciudadanos, sin olvidar sus repercusiones y consecuencias sociales.

La tercera revolución industrial es una fuerza poderosa para bien y para mal. Las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones tienen la ca-

pacidad tanto para liberar como para desestabilizar la civilización del presente siglo. La posibilidad de que estas nuevas tecnologías nos liberen de cargas laborales que nos permitan disponer de más tiempo libre, o que tengan como única consecuencia un desempleo masivo y una posible depresión global, dependerá en gran parte de cómo cada nación haga frente al problema de los avances de la productividad. Tanto en los países industrializados como en los que se hayan en vías de desarrollo existe cierto temor a que la economía global se dirija a un futuro automatizado.

La revolución de la productividad ha afectado a la cantidad de horas trabajadas de dos formas: por una parte se ha creado una reserva de desempleados que, en lugar de tener tiempo libre para disfrutar, desperdician el tiempo inútilmente, y por otra los que todavía tienen empleo se ven forzados a trabajar más horas, en parte para compensar los reducidos salarios y subsidios. Muchas empresas prefieren emplear una pequeña fuerza de trabajo durante más horas en lugar de contratar una mayor durante menos horas, para ahorrar los costes de los subsidios, que incluirían coberturas asistenciales y fondos de pensiones. Incluso pagando las horas extraordinarias a una vez y media el coste de la hora normal, las empresas pagan menos de lo que pagarían si tuviesen que asumir la totalidad de los subsidios para una fuerza de trabajo de mayores dimensiones. Esto está en relación directa con lo comentado anteriormente, al hablar de limitar los costos adicionales del personal que dependen del salario.

A pesar de los planteamientos particulares empleados para recortar la semana laboral, las naciones del mundo no tendrán otra elección que reducir el número de horas trabajadas, en las próximas décadas, con la finalidad de acomodar las espectaculares ganancias en productividad resultantes de la aplicación de las nuevas tecnologías que permiten ahorros en mano de obra y en tiempo.

Durante la práctica totalidad de la era moderna, el valor de las personas se ha medido por el rendimiento que produce su trabajo. Ahora que progresivamente el valor del producto hecho por el hombre tiende a ser más insignificante e irrelevante, en un mundo cada vez más automatizado se deberán explorar nuevas formas de definir el valor de la persona y de las relaciones humanas. El valor de mercado de la mano de obra disminuye y seguirá haciéndolo. La completa sustitución del trabajo humano por máquinas deja a los trabajadores sin autodefinición válida o función social. Al mismo tiempo que desaparece la necesidad del trabajo humano, el papel de los Gobiernos sigue el mismo derrotero. En la actualidad, las empresas multinacionales han empezado a eclipsar y asumir el poder de las naciones, a consecuencia de la ya aludida globalización. La disminución del papel tanto de los trabajadores como de los Gobiernos centrales en los temas del mercado forzarán a replanteamientos fundamentales en el contrato social.

En las próximas décadas el menguante papel de los sectores público y empresarial terminará afectando a la vida de la clase trabajadora de dos formas significativas. Los que estén empleados es posible que vean un recorte en su semana laboral, permitiéndoles disfrutar de más tiempo libre. Muchos de los que están ya en programas reducidos de trabajo puede que estén siendo presionados por el mercado para emplear su tiempo libre en entretenimientos de masa y en consumir. Por el contrario, el creciente número de personas desempleadas o subempleadas caerá en una subcla-

se permanente. Desesperados, muchos no tendrán otra alternativa, para sobrevivir, que la de caer en una economía irregular. Algunos llevarán a cabo trabajos ocasionales a cambio de comida y alojamiento. Otros caerán en el crimen menor. Sus peticiones de ayuda serán ignoradas, mientras los Gobiernos llenan sus bolsillos y cambian sus prioridades de gasto de la creación de empleo y subsidios, al refuerzo de las estructuras policiales y la construcción de más prisiones. Mientras que éste es el curso por el que evolucionan muchos países industrializados en la actualidad, no es de ningún modo inevitable. Al disponer los trabajadores de más tiempo libre y encontrarse los desempleados sin nada que hacer, existe la oportunidad de aprovechar el trabajo no empleado de millones de personas en tareas constructivas fuera de los sectores público y privado. Sus talentos y energía pueden ser dirigidos a la reconstrucción de miles de comunidades locales y la creación de una tercera fuerza que florezca independientemente del mercado y del sector público.

Los fundamentos para una tercera fuerza sólida en la política americana, basada en la comunidad, ya existen. A pesar de que en la era moderna se ha prestado más atención a los sectores público y privado, existe un tercer sector en la vida americana que ha resultado de significativa importancia en la construcción de la nación y que ahora ofrece una posibilidad distinta para reformar el contrato social en este siglo. Este tercer sector, también conocido como sector de voluntarios, es el ambiente en el que planteamientos fiduciarios dan paso a vínculos comunitarios donde la entrega del propio tiempo a otros sustituye las relaciones de mercado impuestas artificialmente, basadas en la venta de uno mismo y de sus servicios a otros. El tercer sector sirve de refugio para millones de americanos, un lugar donde pueden ser ellos mismos, en el que expresar sus puntos de vista y mostrar sus habilidades, lo que sería imposible en el estrecho espacio de su puesto de trabajo, donde las únicas reglas válidas son la eficacia y la producción.

En síntesis, en este siglo los sectores público y privado van a jugar un papel todavía más limitado en la vida del ser humano. El vacío de poder será ocupado tanto por una creciente subcultura al margen de la ley como por una mayor participación en el tercer sector. Esto no implica que cualquiera de los dos sectores vaya a desaparecer, sólo que su relación con las personas probablemente cambiará de manera fundamental. Las organizaciones basadas en la comunidad actuarán cada vez más como árbitros y defensores del pueblo frente a las fuerzas mayores del Gobierno y el mercado, como defensores y agentes a favor de reformas políticas y sociales. Las organizaciones del tercer sector asumirán probablemente la tarea de proporcionar cada vez más servicios básicos, a raíz de los recortes de ayudas gubernamentales y asistencia a personas y vecindarios con necesidades. La globalización del sector de mercado y la disminución del papel del Gobierno tendrá como consecuencia que las personas se vean forzadas a organizarse en comunidades que defiendan intereses comunes para garantizar su propio futuro. Conseguir una transición con éxito hacia la era posmercado dependerá en gran medida de la capacidad de un electorado estimulado, que trabaje a través de coaliciones y movimientos, para lograr transferir tantas ganancias de la productividad como sean posibles del sector de mercado al tercer sector, para fortalecer y afianzar los lazos comunitarios y las infraestructuras locales. Sólo mediante la construcción de comunidades locales fuertes y autosufi-

cientes, las personas de cualquier país podrán soportar las consecuencias de los cambios tecnológicos y la globalización del mercado que amenazan la vida y la supervivencia de muchas familias. El Gobierno podrá fomentar una mayor participación en el tercer sector proporcionando reducciones de impuestos por cada hora de voluntariado cedida a las organizaciones legalmente certificadas con exenciones fiscales. Mientras que los salarios fantasma probablemente animarían a una mayor participación en los servicios voluntarios por parte de aquellos que todavía pueden disfrutar de trabajos remunerados, los Gobiernos también deberían considerar la posibilidad de establecer salarios sociales como alternativa a los pagos y beneficios de la asistencia pública, para los desempleados permanentes dispuestos a ser reeducados y empleados en el tercer sector.

Hoy en día, existe la oportunidad de crear millones de nuevos puestos de trabajo en el tercer sector. Utilizar la capacidad de trabajo y el talento de los hombres y mujeres que ya no resultan necesarios en los servicios y en los puestos públicos para crear un capital social en los barrios y las comunidades es algo que cuesta dinero. Establecer un impuesto sobre la riqueza generada por la economía de la nueva era de la información y reconducirlo hacia los barrios y las comunidades, así como hacia la creación de nuevos puestos de trabajo y la reconstrucción social, proporcionaría nuevas esperanzas y un detallado esbozo de cómo podría ser la vida en el presente siglo. El tercer sector juega un papel cada vez más importante en las naciones de todo el mundo. La gente crea nuevas instituciones tanto a nivel local como nacional, para poder cubrir las necesidades que no están garantizadas por la economía de mercado o por el sector público.

Imponer un nuevo punto de vista sobre el trabajo requiere que contemplemos de otra manera nuestra idea del cuerpo político. Aunque los políticos, tradicionalmente, dividen la sociedad en un espectro polarizado entre el mercado, por una parte, y el sector público, por otra, quizá sería más conveniente pensar en ella como en un taburete de tres patas: el sector del mercado, el sector estatal y la economía social. La primera pata sería el capital mercantil, la segunda el capital público y la tercera el capital social. De las tres, la más antigua e importante, aunque la menos reconocida, es el tercer sector.

Según los nuevos esquemas, la discusión política debe consistir en encontrar un balance perfecto entre el mercado, el sector público y el tercer sector. Pensar en la sociedad como creadora de los tres tipos de capital antes mencionados abre nuevas posibilidades de reconceptualizar tanto el contrato social como el significado del trabajo en el futuro.

La clave para llevar a cabo un verdadero intento de renovar el paisaje político depende de la voluntad, también política, de incrementar el impulso y elevar el perfil de la economía social, situándola en igualdad de condiciones con respecto al mercado y al sector público. Sin embargo, y dado que el tercer sector debe basarse tanto en el mercado como en el sector público para su supervivencia y bienestar, su futuro dependerá, en gran parte, de la creación de una nueva fuerza política que pueda exigir al mercado y al sector público la inversión de parte de los amplios beneficios

conseguidos a través de la economía de la nueva era de la información, en la creación de capital social y en la reconstrucción de la vida civil.

El potencial necesario para la existencia de una tercera fuerza en la vida política está ahí, pero todavía no se ha materializado en un movimiento social mayoritario. Esta fuerza está formada por los millones de personas de todos los países del mundo que invierten su tiempo colaborando con los cientos de organizaciones que forman parte del cada vez más amplio tercer sector. Se trata de gente que ya ha comprendido la importancia de la creación de un capital social en sus propios barrios y comunidades. Hasta ahora quienes trabajan y sirven como voluntarios en este sector no se contemplan a sí mismos como parte de un colectivo potencialmente poderoso, capaz de rediseñar el futuro una vez politizado. Quienes forman parte del tercer sector proceden de todas las razas y etnias, y de todas las clases sociales y modos de vida. Lo único que comparten es su creencia en la importancia del servicio a la comunidad y de la creación de un capital social. Si este valor compartido pudiera transformarse en un propósito y una identidad comunes, podríamos reelaborar el mapa político basándonos en directrices completamente nuevas. La movilización de millones de personas relacionadas con la economía social para la formación de un movimiento de amplia base, que pudiera plantear exigencias serias tanto al sector mercantil como al público, constituiría la prueba de fuego de los nuevos políticos del capital social.

La carta más importante en el juego de la nueva política parece ser el sector público. En el nuevo mundo que se está formando, el sector público probablemente desempeñe un papel mucho más reducido en las cuestiones comerciales, y más amplio en el tercer sector. Juntos, estos dos sectores geográficamente relacionados entre sí podrán empezar a ejercer una considerable presión política sobre las empresas, con el fin de reconducir parte de los beneficios del nuevo comercio desde su ámbito privado hasta las comunidades.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNES, R. (1996): *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Ed. Piedra Azul, Valencia.
- ARISTÓTELES (1985): *La política*, Ed. Espasa-Calpe, Madrid.
- BAGLIONI, G., y CROUCH, C. (1992): *Las relaciones laborales en Europa: el desafío de la flexibilidad*, Centro de Publicaciones, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BELZUNEGUI, A., BRUNET, I., y PASTOR, I. (2005): «Globalización, relaciones laborales y teletrabajo», en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, núm. 5, pp. 707-721, Ed. Lex Nova, Valladolid.
- BOURDIEU, P. (1998): «La esencia del neoliberalismo», en *Le Monde Diplomatique*, núm. 29.
- CASTELLS, M. (1996-1998): «La sociedad red», «El poder de la identidad» y «El fin del milenio», en *La era de la información*, vols. 1, 2 y 3, Ed. Alianza, Barcelona.

- CASTELLS, M., y ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *La transformación del trabajo*, Los Libros de la Factoría, Barcelona.
- CHOMSKY, N. (2000): *El beneficio es lo que cuenta: neoliberalismo y orden global*, Crítica, Barcelona.
- DUNLOP, J.T. (1978): *Sistemas de relaciones industriales*, Ed. Península, Barcelona.
- DUEÑAS HERRERO, L (2002): «Los interlocutores sociales europeos», Ed. Tirant lo Blanch, Valencia
- FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN, J.C., y HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, A. (coord.) (2000): *Diccionario de Sociología de la Empresa y de las Relaciones Laborales*, Ed. Lex Nova, Valladolid.
- HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, A. (2000): *Manual de Sociología*, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid.
- HILLMANN, K.H. (2001): *Diccionario Enciclopédico de Sociología*, Ed. Herder, Barcelona.
- HUSSON, M. (1996): *Las tres dimensiones del Neoimperialismo*, Ed. Viento Sur, núm. 25.
- MUÑOZ DEL BUSTILLO, R. (2001): «Empresas transnacionales y Relaciones Laborales», en AA.VV.: *Globalización, trabajo y movimiento sindical*, Fundación, paz y solidaridad, Madrid.
- NAVARRO, V. (1996): *Neoliberalismo y Estado de Bienestar*, Ed. Ariel, Barcelona.
- OIT (2005): «Equilibrar la flexibilidad, la estabilidad y la seguridad en los mercados de trabajo europeos», en *Séptima Reunión Regional Europea*, capítulo 3, Budapest.
- POLANYI, K. (1989): *La gran transformación*, Ed. La Piqueta, Madrid.
- QUINTANA, D., CAMEJO, A.J., y BARRIOS, L. (2005): «Las relaciones de trabajo en la globalización: tres perspectivas de análisis», en *Contribuciones a la Economía*, accesible a través de Internet: <http://www.eumed.net/ce>.
- RAMOS MARTÍN, N.E. (2000): «El diálogo social en la Unión Europea», en *Actualidad laboral*, ISSN 0213-7097, núm. 3, 1, pp. 553-571.
- REHFELDT, U. (2000): *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Ed. Lumen / Humanitas, Buenos Aires.
- RIFKIN, J. (1999): *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era*, Ed. Paidós, Barcelona.
- RODRÍGUEZ CRESPO, M.J. (2005): «El mercado de trabajo y el conflicto», en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, núm. 5, pp. 723-736, Ed. Lex Nova, Valladolid.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2005): «Globalización y negociación colectiva: el papel del diálogo social en el futuro de Europa», en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, núm. 5, pp. 683-706, Ed. Lex Nova, Valladolid.
- SALA I MARTÍN, X. (2002): *Economía liberal para no economistas y no liberales*, Ed. Plaza & Janés, Barcelona.

- SOTELO VALENCIA, A. (2003): «La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo», en *Libros de Economía*, ISBN 968-7943-39-4, accesible a través de internet: <http://www.eumed.net/coursecon/libreria>.
- SUSAN, G. (1999): «Dos décadas de economía de élite y oportunidades emergentes para el cambio estructural», Conferencia sobre la soberanía económica en un mundo en proceso de globalización, Bangkok, *Publicación Trimestral Norteamericana Dissent*.
- THOMPSON, G. (1999): «Introducción para situar la globalización», en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 160, Unesco.
- TOFFLER, A. (1982): *La tercera ola*, Ed. Plaza & Janés, Barcelona.
- (1984): *El shock del futuro*, Ed. Plaza & Janés, Barcelona.
- WALWEI, U. (1996): *Flexibilización y regulación del mercado de Trabajo: Experiencias internacionales y opciones*, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires.