

INCIDENCIA DE LA LEGISLACION LABORAL EN LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

por

MARIELA QUIÑONES

Este artículo tiene como objetivo desarrollar un marco conceptual sociológico para investigar la legislación laboral como mecanismo de regulación del mercado de trabajo e instrumento de regulación del conflicto.

PRESUPUESTOS TEORICOS

El análisis del mercado de trabajo como de tantos otros temas ligados a la estructura de la sociedad y al desarrollo de ésta, han sido abordados tradicionalmente desde la economía y centrándose fundamentalmente en los aspectos macroeconómicos del crecimiento de la producción (inversión, tecnologías, costo de los factores de producción, recursos naturales, etc). Pero estos factores explican sólo una parte del fenómeno. Otros factores están interviniendo y es el caso de una serie de estructuras institucionales particulares: instituciones laborales, subyacentes a las relaciones económicas y determinantes del salario, las estructuras de jerarquía y control dentro de las empresas, la movilización y organización de los trabajadores, de las cuáles, es resultado directo el trabajo y que están afectando también al camino del desarrollo.

La sociología del trabajo, sin embargo, ha sido insistente en la incorporación de estas explicaciones que la economía ha tendido a considerar como restricciones exógenas no explicadas de un modelo económico y que han mantenido siempre como un dato del cual no puede ocuparse, una constante.

Cuando se habla de instituciones laborales se hace referencia a restricciones socialmente concebidas que afectan simultáneamente tres componentes fundamentales de la estructura de una totalidad social, a) las categorías de diferenciación social, b) las formas de interacción y las relaciones sociales, c) el grado de integración de un orden social, las cuales pueden, tener una existencia física, observable, una existencia social explícita: como empresas, sindicatos, la iglesia católica y el sistema de legislación laboral; o ser, reglas, normas de comportamiento, restricciones permanentes, que tienen

una existencia social implícita en formas de control social, en normas de comportamiento internalizadas y que son reforzadas por la costumbre y el aprobamiento o desaprobamiento social⁽¹⁾.

Es decir, se trata de factores que se derivan de la incorporación del trabajo al proceso de producción y que afectan la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo, determinando el acceso a un tipo de trabajo, por quien, y por cuanto ingreso, como están organizados y representados los trabajadores y empleadores, y si reciben algún tipo de protección.

Es en el marco de esta definición que se propone el análisis del sistema de legislación laboral como un tipo específico de institución que se dirige específicamente a regular el mercado de trabajo⁽²⁾.

La legislación laboral es el instrumento de regulación por excelencia por estar específica y deliberadamente dirigidas a modificar el funcionamiento y la estructura del mercado del trabajo, especificidad que se deriva de la obligatoriedad de la ley.

LA LEGISLACION LABORAL: DEFINICION Y CARACTERISTICAS

Son estas medidas las que se dirigen específicamente a regular el mercado de trabajo, siendo mecanismos de regulación del mercado de trabajo por excelencia porque son creados específica y deliberadamente para modificar el funcionamiento y estructura del mercado de trabajo, de una forma directa o estableciendo los mecanismos para su negociación.

La legislación del trabajo establece las condiciones de trabajo, es decir, establece aquellos factores que intervienen sobre el trabajo determinando estándares de comportamiento: las condiciones contractuales (contratación, despido), niveles máximos y mínimos de remuneración, jornada laboral, etc., y estableciendo los mecanismos colectivos de realización de estos estándares y, al hacer esto, contribuye a determinar el poder relativo del trabajo y del capital.

Así la legislación laboral puede analizarse según su contenido en disposiciones generales que establecen estándares de comportamiento (*legislación sustantiva*) y disposiciones que se dirigen a la resolución de conflictos laborales y formas de representatividad de los trabajadores (*legislación de procedimiento*).

(1) Esta definición se basa parcialmente en los escritos de Rodgers, Gerry (1991).

(2) Un análisis como el que aquí se propone puede encontrarse en Camargo, J.M. y Amadeo, E (1991) realizado para el caso brasilero.

Estos efectos pueden ser buscados o no deliberadamente buscados ni deseados pero posibles de acuerdo al fin que motiva la acción (Weber, Marx). A continuación se ofrece una lista de efectos de la legislación laboral sobre el mercado de trabajo: define los excluidos (por ej. que pasan de un umbral mínimo de satisfacción); define los incluidos; contribuye a la segmentación laboral (efectos sobre la estructura salarial); determina el volumen de la mano de obra; determina las características de la mano de obra; determina la distribución de la mano de obra; establece el costo de la misma.

Por ejemplo esto lo puede perseguir con regulaciones específicas dirigidas al reclutamiento de mano de obra extranjera; incentivos o desincentivos a la movilidad geográfica de la mano de obra o la participación de segmentos determinados de la población, medidas de discriminación positivas o negativas, etc., etc..

MODELOS HISTORICOS DE REGULACION

Es interesante abordar también cuál fue la evolución histórica por las cuáles pasó el desarrollo de la regulación del trabajo y las características que la legislación asume y su relación con respecto a los cambios ocurridos en los tres componentes fundamentales de la estructura social: a) las categorías de diferenciación social; b) las formas de interacción y las relaciones sociales; c) el grado de integración.

Desde las etapas formativas del capitalismo el estado ha intervenido en la regulación del mercado de trabajo y en las relaciones asalariadas que se expanden en este período y ello ha conducido al desarrollo del derecho laboral, salud, educación, etc, regulaciones todas que tendieron a mejorar o proteger la condición asalariada o a implementar formas de fragmentación y exclusión de los trabajadores.

Esta etapa que comprende el período que se extiende desde la formación del Estado hasta aproximadamente la primera Guerra Mundial, es una etapa en que comienzan a operar las políticas demográficas y laborales, junto a las de integración social y política. Este período es el resultado directo de fuertes cambios ocurridos en la matriz social en la conformación de un perfil demográfico, agentes productivos, organización del trabajo y relaciones de integración política.

Por ello la regulación social pasa a tener como prioridades: la regulación de las relaciones asalariadas y de la condición asalariada en el ámbito de la producción; la regulación de un modo de vida asalariado en el ámbito del consumo; la regulación de la integración política y social del conjunto de los asalariados y en especial de la oferta de trabajo⁽³⁾.

⁽³⁾ Sobre esta clasificación véase: Longhi, Augusto (1991).

La matriz social resultante de este período se caracteriza por haber completado la etapa de "transición": una estructura de clases con fuerte desarrollo y presencia corporativa y política de los sectores asalariados y un sistema político democrático consolidado.

El segundo período comprendido entre el fin de la Segunda Guerra Mundial y los primeros años de la década del setenta, se caracterizan por el reforzamiento de las normas institucionales que objetivaban la protección colectiva del trabajo asalariado.

La regulación del mercado de trabajo previó y reforzó en este período aspectos que tuvieron su origen en el período anterior relacionados con: a) garantías en el empleo (regulación de los despidos, reducciones horarias en la duración de la jornada de trabajo, etc). b) garantías corporativas (por ejemplo protección a determinados oficios para determinada formación profesional). c) seguridad en el trabajo (es decir, todo lo relacionado con los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo en los trabajadores). d) seguridad en el salario, (es decir, protección de los trabajadores más vulnerables a través de la fijación de salarios mínimos, asistencia en caso de desempleo, la negociación colectiva para mantener el poder adquisitivo o la extensión de los sistemas de seguridad social, gratificaciones por nacimiento de hijos). e) las garantías a la reproducción de la fuerza de trabajo (por la política de gasto público fundamentalmente, pero también la fijación de un descanso semanal remunerado, derecho a vacaciones y feriados remunerados). f) garantías de asociación y de representación (por ejemplo leyes que reconocen sindicatos y/o asociaciones corporativas como representantes de los intereses colectivos de los trabajadores g) protección a la familia (licencia por maternidad y por paternidad y h) creación de instancias legales para defender los derechos de los trabajadores en caso de incumplimiento.

Puede caracterizarse esta etapa, por tanto, como de consolidación de un régimen jurídico de regulación que se inicia en la etapa anterior y que se encuentra vigente en el mercado de trabajo hoy día.

Por último, a partir de la década de los setenta o a veces de los ochenta, que comienzan a hacerse evidentes ciertos cambios y tendencias en el plano internacional con repercusiones en el nacional muy fuertes a nivel de la organización social del trabajo y de las relaciones laborales, se marca el inicio de una nueva fase en la regulación institucional del trabajo, hablándose precisamente de un proceso de (des) regulación, en la medida en que estas tendencias a la (des) reglamentación apuntan o se orientan fundamentalmente a establecer normas que eliminan los derechos preexistentes. En realidad podemos hablar de una "nueva regulación" más "flexible" en vez de una "desreglamentación".

En este contexto, los elementos que están incidiendo y deben ser tomados en cuenta para describir estos cambios son los relacionados con las transforma-

ciones ocurridas en el escenario internacional: la reestructuración de la economía mundial y de la producción en gran escala que pasan hoy por una mayor internacionalización de las economías nacionales, y junto a esto, la formación de bloques de comercio entre países (MERCOSUR, NAFTA, CEE, etc) y la concentración industrial que conducen a una mayor competencia y a procesos de reducción de costos en general, inclusive, los costos del trabajo. Asociado a esto el desarrollo de los métodos de producción basados en la microelectrónica como alternativa a los métodos de producción del fordismo.

Sumarizados estos aspectos, tienden a repercutir en el mercado laboral disminuyendo los empleos en el sector industrial y a desarrollar actividades relacionadas con los servicios y formas de trabajo atípicas y al margen de la regulación del mercado de trabajo, por ejemplo: contratos de trabajo por tiempo determinado, contratos temporales sin tiempo pre-combinado, trabajos casuales, subcontratación de firmas pequeñas por grandes en las cuales los trabajadores no tienen derechos a la seguridad social, trabajos de tiempo parcial, entre otras.

Entre los factores responsables de tal (des) regulación deben señalarse, por tanto, la elevación del desempleo, el crecimiento de formas de empleo atípicas o informales, circunstancias que actúan en contra de la organización y formación de intereses de los trabajadores. Así se habla del fin de la sociedad de trabajo, haciendo referencia al trabajo industrial, asalariado, consolidado en la primera mitad de este siglo y que tiende a desaparecer detrás de una sociedad que cada día más deviene una sociedad de servicios y en la cual, el viejo proletariado pierde posición numérica, política y económica y tendiendo a ser el grupo más amenazado a perder los derechos previstos por el marco regulatorio vigente.

En conclusión, el objetivo manifiesto de esta fase es el diseño y la instrumentalización de una regulación laboral más "flexible", menos regida por controles sindicales y más adecuada a las necesidades empresariales sobre el uso y control de la fuerza de trabajo.

BIBLIOGRAFIA CITADA

Rodgers, Gerry (1991) Instituciones de trabajo y desarrollo económico. En "Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina"; Instituto Internacional de Estudios Laborales; Serie de Investigación N°98, Ginebra.

Camargo, José María y Amadeo, Edward (1991) Labour legislation and institutional aspects of Brazilian labour market; ob. cit. ; Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Longhi, Augusto (1994) Política social: significado, componentes y razón de ser; Documento de trabajo, Departamento de Sociología, FCS.

