

## **RELACIONES ENTRE LO INDIVIDUAL, LO COLECTIVO Y LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>(\*)</sup>**

*Dr. Bernardo van der Laat Echeverría<sup>(\*)</sup>*

Abogado costarricense

---

(\*) Vº Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima, Perú, setiembre 16-19 del 2001.

(\*\*) Magistrado (Ministro) de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Catedrático de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, Vice-presidente Segundo de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Miembro de Número de la Academia Costarricense de Derecho; Representante ante el Comité Ejecutivo y Exvicepresidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica (1986-1989).

## SUMARIO:

1. Introducción.
2. El trabajo típico tradicional.
3. El trabajo en la actualidad y su entorno.
4. Modificaciones al interno de la empresa:
  - a) La reingeniería,
  - b) La calidad total,
  - c) El trabajo en grupo.
5. Impacto en lo individual: Reestructuración de la empresa.
  - a) Modificación de funciones,
  - b) Reducción de tamaño,
  - c) Necesidad de un trabajador más capacitado,
  - d) En el tiempo de trabajo,
  - e) La política retributiva.
6. Impacto en lo colectivo:
  - a) De la reducción del número de trabajadores,
  - b) Del tiempo de trabajo,
  - c) En la negociación colectiva,
  - d) En el ejercicio de la huelga,
  - e) En el cambio de la estrategia y de la acción sindical.
    1. Lucha contra el desempleo,
    2. En el ámbito de las relaciones entre comercio internacional y los derechos laborales,
    3. Diálogo social,
    4. Ampliación de su radio de acción: conversión a movimiento de mayor alcance social,
    5. Oferta de nuevos servicios.
7. Impacto en la Seguridad Social:
  - a) Merma en las cotizaciones,
  - b) Aumento en las prestaciones por desempleo,
  - c) Incremento de la siniestralidad,
  - d) Problemas derivados de la globalización,
  - e) En relación con el surgimiento de nuevos sistemas.
8. El Teletrabajo: un ejemplo emblemático.
  - a) Aspectos que influyen en la remuneración en el teletrabajo,
  - b) Jornada laboral,
  - c) Retos para la acción sindical,
  - d) Transformación del lugar de trabajo,
  - e) Los controles que se ejercen sobre el trabajador,
  - f) Efectos sobre la salud y los riesgos del trabajo,
9. La incorporación de la mujer al mundo del trabajo.
10. Comentarios sobre lo patológico.

## 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo propuesto por los organizadores, nos corresponde analizar el tema de: “Las relaciones entre lo individual, lo colectivo y la seguridad social”, desde una perspectiva triangular.

Por acuerdo entre los expositores y el Presidente de esta sesión, Dr. Aparicio Váldez, se convino que cada participante, partiera de uno de los aspectos referidos, de tal manera que, evitáramos, en lo posible, las repeticiones. A mí me correspondió iniciar el análisis desde la perspectiva de lo individual.

El tratamiento en la doctrina, de los temas a que se refiere este estudio como punto de partida, parte de un supuesto; la empresa grande, que no es la situación, en muchos países de la región en que predomina las pequeñas y medianas empresas (las pymes). Ellas también, sin duda, se ven afectadas por los fenómenos a que se hará referencia pero de una manera menos marcada.

Probablemente podría haber resultado más rico el trabajo, realizando un estudio amplio de legislación y especialmente, de la práctica, en cada uno de los países del continente. Las dificultades propias de tal labor, en función del acceso a las fuentes fidedignas y el factor tiempo, limitan este estudio a posibles ejemplos ilustrativos de las relaciones y consecuencias, de lo individual, lo colectivo y la seguridad social, tomados de la doctrina.

En el encargo de los organizadores venía implícita otra referencia: la profundización de las relaciones dichas a partir de los cambios sufridos por el derecho del trabajo y los mercados laborales. Por ello el punto de partida será el del trabajo típico tradicional para ver luego los cambios que han ocurrido y cómo han impactado lo individual y a su vez la trascendencia para lo colectivo y la seguridad social.

La dinámica propia del mundo actual, en el ámbito de la organización empresarial, hace difícil sino imposible, una visión integral de todas las nuevas formas de organizar el trabajo en la empresa, o en su caso de descentralizarlo; por ello la visión que se da, no es más que a título indicativo o ejemplarizante, de los sucesos que impactan el mundo del trabajo, y su trascendencia en lo individual, lo colectivo y la seguridad social.

## 2. EL TRABAJO TÍPICO TRADICIONAL

Durante buena parte del siglo pasado, el llamado “modelo fordista-taylorista”, inspiró la organización del trabajo. En él era preciso que las actividades productivas de los individuos, llegaran a ser rigurosamente idénticas, sus prestaciones intercambiables, medidas con los mismos parámetros y sus rendimientos comparables; todo debería ser estandarizado, las máquinas, los productos y los trabajadores; para que todos los productos fueran idénticos, tenía que seguirse los mismos procedimientos, utilizar la misma maquinaria. Esto generaba una homogenización productiva, que tenía como consecuencia la destrucción de los oficios, la pérdida de la cultura obrera y el orgullo del trabajo.<sup>(1)</sup>

El trabajador típico tradicional, era un trabajador urbano, del sector privado, con un contrato de duración indeterminada, de tiempo completo, al servicio de un único empleador, y prestando sus servicios en el domicilio de la empresa.<sup>(2)</sup>

Además devengaba un salario fijo, tenía la expectativa de una carrera funcional en la empresa. Podía afiliarse a un sindicato, disfrutar de un convenio colectivo que mejoraba los derechos y beneficios mínimos, podía ejercer el derecho de huelga en unión de otros trabajadores y tenía la protección de la seguridad social, expresión de la solidaridad de los trabajadores de diversas generaciones.<sup>(3)</sup>

El “modelo fordista-taylorista” de producción, es sustituido por el llamado “modelo toyotista”, que es un concepto de producción

---

(1) MEDINA CASTILLO, José Enrique. *Crisis de la Sociedad salarial y reparto del trabajo*. Biblioteca Comades de Ciencias Jurídicas. Granada, 1999, pág. 125; ZAPIRAN, Héctor. *La descentralización y su repercusión en el derecho colectivo* en “Cuarenta y dos estudios sobre la Descentralización empresarial y el derecho del trabajo”. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2000, pág. 446.

(2) MORIN, Fernand. *El futuro de la negociación colectiva y las nuevas normas de empleo*. Derecho Laboral No. 79, Montevideo, pág. 642.

(3) ROSEMBAUN RÍMOLO, Jorge. *Descentralización empresarial y negociación colectiva* en “Cuarenta y dos Estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo”. Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2000, pág. 493.

racionalizada, sea la combinación de las nuevas técnicas de gestión, con una maquinaria cada vez más sofisticada para producir más, empleando menores recursos y mano de obra. Como nos indica Medina, la producción racionalizada combina, las ventajas de la producción artesanal, productos personalizados, con los de la producción en masa, utilización de maquinaria evitando los elevados costos de aquella y la rigidez de ésta.<sup>(4)</sup>

### 3. EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD Y SU ENTORNO

Un conjunto de factores externos, explican los cambios en el mundo productivo, y son de diversa índole; cambios tecnológicos, la globalización de los intercambios comerciales, la competencia internacional, los procesos de integración económica, la propagación de pequeñas y medianas empresas, los cambios en el estilo de vida, ámbito social y preferencias personales y también los de naturaleza política; como la ampliación y robustecimiento del sistema democrático de gobierno.<sup>(5)</sup>

El mundo del trabajo, el mundo de las relaciones laborales, sufre en el último cuarto del siglo 20, a partir de la crisis del petróleo de 1973 lo que se ha calificado como una nueva revolución industrial en un entorno que se caracteriza por la desocupación y los grandes cambios tecnológicos.<sup>(6)</sup>

Esta revolución industrial conlleva importantes cambios culturales: los pilares del sistema de protección al trabajo que había sido construido a partir del fin del siglo 19 y buena parte del siglo 20, la solidaridad y la homogeneidad, son sustituidos por el individualismo y el culto por la diferencialidad.<sup>(7)</sup>

---

(4) MEDINA, *ob. cit.*, pág. 149.

(5) CÓRDOBA, Efrén. *El papel de la industrialización y el principio de subordinación en la evolución de la legislación laboral*, en "Evolución del Pensamiento ius-laboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor Hugo Barbagelata". Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1997, pág. 130. En sentido similar: ROSEMBAUN RÍMOLO, Jorge. *Descentralización empresarial y negociación colectiva*, *ob. cit.*, pág. 494.

(6) RASO DELGUE, Juan. *La contratación atípica del trabajo*. Editorial y Librería Jurídica Amacio Fernández, Montevideo, 2000, pág. 19.

(7) ASO DELGUE, *ob. cit.*, pág. 19.

El éxito individual como elemento ejemplarizante y objeto de admiración: el principio ético del individualismo es “hazlo tú mismo”, que trasladado al sistema de relaciones laborales significa que el individuo debe responsabilizarse de su trabajo y no vivir en dependencia o a expensas de los demás trabajadores o del Estado. El individualismo en materia laboral pregona menos seguridad y mayor responsabilidad, y sobre esa base invoca la legitimación de las políticas de flexibilización. Esta lógica encubre, sin embargo, una dura realidad: “el hombre fuerte triunfa, el débil sucumbe; el trabajador con alta profesionalidad logra el éxito, el descalificado y débil es marginado”.<sup>(8)</sup> Veremos la importancia de lo anterior en función de las nuevas concepciones sobre el manejo de la empresa.

#### **4. MODIFICACIONES AL INTERNO DE LA EMPRESA**

La empresa, por los diferentes factores señalados ha debido cambiar su organización, recurriendo a diferentes tipos de cambios de modelo administrativo, estructuras más planas, eliminación de puestos ejecutivos de nivel intermedio y establecimiento de formas de relación no jerarquizadas, descentralización productiva, en sus diferentes modalidades o recolocación en otras organizaciones (outplace).<sup>(9)</sup>

La reingeniería, la búsqueda de la calidad total, el trabajo en grupo y otras técnicas administrativas, al ser implantadas en la empresa han provocado en ella toda una revolución en la forma en que el trabajo debe ser hecho; y conlleva un especial énfasis en el individualismo que impactará fuertemente las relaciones laborales y la seguridad social. Por ello, resulta necesario para una mejor comprensión de la génesis de toda esa transformación, revisar, aunque sea brevemente, esos procesos.

##### **a) La reingeniería**

La implementación de la reforma en la empresa, forma parte de lo que se ha llamado, la reingeniería, o sea “Un nuevo modelo de

---

(8) RASO DELGUE, *ob. cit.*, pág. 22.

(9) ARIZA MONTES, José Antonio y VELASCO PORTERO, Teresa. *La reingeniería de procesos y sus consecuencias sobre el contrato de trabajo*, en “El empleador en el derecho del trabajo”. Coordinador Miguel C. Rodríguez Piñero-Royo. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Editorial Tecnos, 1999, Madrid, pág. 150.

negocios y un conjunto correspondiente de técnicas que los ejecutivos y gerentes emplean para reinventar las compañías, a fin de competir en un mundo nuevo”.<sup>(10)</sup>

La reingeniería conlleva una serie de importantes cambios en la empresa, en el plano laboral. Entre ellos se señalan los siguientes: varios oficios se combinan en uno solo; los trabajadores toman decisiones; los pasos del proceso se ejecutan según su orden natural; los procesos tienen múltiples versiones; el trabajo se debe realizar en el sitio razonable; se reducen las verificaciones y los controles; la conciliación se minimiza; prevalecen operaciones híbridas centralizadas, descentralizadas.<sup>(11)</sup>

La implementación de la reingeniería hace necesaria una adaptación del trabajador a nuevos métodos, su trabajo será más complejo, debe asumir más responsabilidades, tomar más decisiones.<sup>(12)</sup>

## **b) La calidad total**

La empresa debe, necesariamente, si quiere sobrevivir en el mundo actual, llegar a obtener niveles de eficiencia y competitividad suficientes para mantenerse en el mercado. Para ese propósito ha cambiado la filosofía y métodos gerenciales recurriendo a nuevas formas de producir y manejar la empresa.

Entre las corrientes gerenciales que se han aplicado y que como todas tienen un impacto en las relaciones laborales, está la de la “calidad total” que se ha definido como “el proceso permanente de mejoramiento del producto o de los servicios de una empresa, a los efectos de satisfacer totalmente las exigencias de sus clientes, buscando de esa manera, un mejoramiento de la competitividad, rentabilidad de la empresa”.<sup>(13)</sup>

---

(10) ARIZA MONTES, J. Antonio y VELASCO PORTERO, Teresa. *Ob. cit.*, pág. 151.

(11) ARIZA MONTES, J. Antonio y VELASCO PORTERO, Teresa. *Ob. cit.*, págs. 152-153.

(12) ARIZA MONTES, J. Antonio y VELASCO PORTERO, Teresa. *Ob. cit.*

(13) SEKIO, BLONDIN, FABI, BESSEYRE des Hors et CHEVALIER, citados por CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. *La calidad total como nueva forma de “Management” y sus efectos sobre las relaciones laborales*, en “Relasur”. Revista de Relaciones laborales en América Latina - Cono Sur, No. 3, Montevideo, 1994, pág. 96.

Entre los enunciados de este modelo está el de que “la colaboración de todos es indispensable y ella debe descansar sobre una profunda mutación de la gestión, la que deberá concebirse de una manera prioritariamente participativa.”<sup>(14)</sup>

Esto lleva a que el trabajador se implique más en la empresa y se pone énfasis en que su relación con ella sea de colaboración y no de enfrentamiento, se individualice la gestión del personal y se promueva una fuerte competencia entre los trabajadores para alcanzar la excelencia.<sup>(15)</sup>

Desde esta perspectiva colaborativa el conflicto de trabajo en la empresa aparece como algo patológico y disfuncional.<sup>(16)</sup>

### **c) Trabajo en grupo**

Dentro de todos estos importantes cambios que está sufriendo la empresa, se revalora el trabajo en equipo.<sup>(17)</sup>

---

(14) *Ibidem*, pág. 97. Otros enunciados son los siguientes “La calidad es un problema de todas las funciones de la empresa, en todos sus niveles y con el objetivo de mejorar permanentemente la gestión de la empresa; la prevención y la medida de los costos de la no calidad resultan primordiales; el motor esencial de la empresa es el cliente, cuyas necesidades deben ser satisfechas prioritariamente; la empresa debe buscar el cero defecto”.

(15) CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. *La calidad total como nueva forma de “Management” (sus efectos sobre las relaciones laborales)*, ob. cit., págs. 109-110.

(16) *Ibid.*, pág. 110.

(17) ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Grupos semiautónomos; Organización del Trabajo y participación de los trabajadores en la empresa*, en “El empleador en el derecho del trabajo”. Coordinador Miguel Rodríguez Piñero Royo. Editorial Tecnos, Madrid, 1999, pág. 278. Frente a esto el modelo taylorista, partía del supuesto de que la eficacia individual, cuando varias personas trabajan en equipo, desciende hasta situarse por debajo del obrero menos eficaz del equipo, sea que el trabajo en equipo incita al obrero a disminuir su actividad y no aumentarla.



Se señala entre las formas de trabajo en grupo las siguientes: los círculos de calidad, islas, grupos autónomos o semiautónomos de producción, equipos autónomos, módulos de producción, módulos de montaje, asociaciones económicas, grupos de proyecto, grupos de progreso, grupos de apoyo, grupo de empresa: como cuadrillas, interno, agrupaciones gremiales.<sup>(18)</sup> La introducción de este tipo de grupos en la empresa tiene como consecuencia inmediata la colectivización de la producción, la existencia en incentivos globales para los componentes del grupo, la reducción del personal auxiliar (inspectores, manipuladores de materiales, etc.), la menor necesidad de supervisión del trabajo, y la reducción, y a veces la desaparición, de los mandos intermedios.<sup>(19)</sup>

## **5. IMPACTO EN LO INDIVIDUAL: REESTRUCTURACIÓN DE LA EMPRESA**

Los fenómenos que están afectando el modelo en que se desarrolla el trabajo, las nuevas concepciones sobre la estructura y funcionamiento de la empresa tienen, sin duda, gran impacto sobre el trabajo en el plano individual.

La empresa cambia: se limitará a realizar aquello en que es verdaderamente eficiente, lo que realizará conformando un núcleo duro en la empresa, con trabajadores más capacitados, capaces y acostumbrados al trabajo en equipo, en suma una situación que potencia la negociación individual de condiciones de trabajo, frente a la colectiva.

El resto del trabajo lo enviará a una instancia externa, –descentralizará su producción–, recurriendo para ello a una amplia gama de opciones reales, pero también en muchos casos fingidos, tales como la celebración de contratos mercantiles o civiles, el teletrabajo, la “filialización”, el “franchising”, el suministro de mano de obra temporal.

La descentralización productiva,<sup>(20)</sup> se caracteriza, en palabras de Martín Valverde por “la obtención de los objetivos productivos de una

---

(18) ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Op. cit.*, págs. 279-281.

(19) ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Op. cit.*, pág. 281.

(20) También denominada tercerización, descentralización empresarial, deslocalización productiva, externalización, subarriendo de mano de obra,

empresa principal, no por la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboración de externos”.<sup>(21)</sup>

Se produce una dualidad en el mercado de trabajo: un mundo de personal permanente que todavía puede aspirar a hacer su carrera en la empresa y otro, el personal periférico, al que se recurre en función de las necesidades fluctuantes de la empresa. Esta empresa moderna podría, en una situación límite, carecer de personal de producción propia, ser el centro de una red de relaciones comerciales que le une a diferentes agentes externos que producen.<sup>(22)</sup>

Diferentes motivos inspiran la decisión de utilizar la tercerización: funciones difíciles de administrar o fuera de control; cuando no se cuenta con los recursos internos para afrontar una función o actividad específica; si se desea reducir o controlar los costos de operación; para implementar la disponibilidad de fondo de capital; para lograr un redireccionamiento de los recursos liberados, especialmente humanos, hacia actividades más importantes; para acelerar los beneficios de los cambios enfocados a mejorar el servicio.

A través del *outsourcing*, se puede conseguir o disminuir el costo de algunas operaciones y focalizar los recursos liberados en actividades de mayor importancia, todo lo cual, podría constituir ventaja competitiva para la organización.<sup>(23)</sup>

---

intermediación laboral, descentralización productiva, subcontratación, outsourcing; vid. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *La descentralización empresarial y el derecho del trabajo*. Ediciones de cultura universitaria. Montevideo, 2000, pág. 12.

- (21) MARTÍN VALVERDE, Antonio. *El discreto retorno del arrendamiento de servicios*, en “Cuestiones actuales de derecho del trabajo”. Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, pág. 225.
- (22) VERGE, Pierre, VALLEE, Guyline. *¿Un Droit du Travail? Essai sur la spécificité du droit du Travail*. Les Editions Yvon Blais Inc, Quebec, 1997, págs. 20-21.
- (23) DÍAZ-GARCÍA, Gustavo A. *Gestión de factor humano: Outsourcing ventaja competitivo o desventaja*, en “Acta Académica”. Universidad Autónoma de Centroamérica, San José, No. 28, págs. 105-107.

También se señala, que la descentralización flexibiliza el uso de la fuerza de trabajo, debido a que al externalizar las labores no especializadas se elimina la aproximación salarial entre labores cualificadas y no cualificadas que usualmente se logra a través de la negociación colectiva.<sup>(24)</sup>

La descentralización es un fenómeno de tal importancia que está llegando a ámbitos inimaginables. Así, informaba el diario español *El País*,<sup>(25)</sup> sobre la polémica contratación por parte del ejército de España de vigilantes privados para la vigilancia de la emblemática Academia General Militar de Zaragoza.

### a) **Modificación de funciones**

La aplicación de la reingeniería en la empresa empleadora, produce una serie de consecuencias en el plano de las relaciones individuales laborales, tales como la movilidad funcional, y eventualmente aún la modificación sustancial de las condiciones de trabajo lo que puede llevar a la terminación del contrato de trabajo, sea porque el trabajador no logre adaptarse a ello o porque la importancia de los cambios impliquen un *ius variandi* abusivo.<sup>(26)</sup>

Cuando con los cambios en la empresa se busca un incremento de la productividad y la eficiencia, esta replantea su modelo productivo analizando las funciones que se realizan, reagrupando varias de estas en una sola función (achatamiento de la empresa o creación de clases anchas), perfil laboral de las personas que necesita para ese tipo de funciones, estímulos o modificaciones laborales que es necesario hacer en virtud de los cambios o reajustes de funciones, necesidades de capacitación.<sup>(27)</sup>

---

(24) BLAT GIMENO, Francisco. *El Marco Socioeconómico de la descentralización productiva*, en “Descentralización productiva y protección del Trabajo en contratas”. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Tirant lo Blanck libros, Valencia 2000, pág. 22.

(25) Sábado 2 de junio de 2001, pág. 15.

(26) ARIZA MONTES, J. Antonio y VELASCO PORTERO, Teresa. *La reingeniería de procesos y sus consecuencia sobre el contrato de trabajo*, en El empleador en el Derecho del Trabajo. Op. cit., pág. 155.

(27) HERBERT, María Marta y Silveira, Jorge. *Repercusión de la descentralización en el problema del empleo*, en “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo”. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, pág. 61.

## **b) Reducción de tamaño**

La empresa, descentralizará todas aquellas labores que no sean su esencia con la consecuente pérdida de puestos de trabajo, provocando diferentes efectos en el plano individual, como la inseguridad en el empleo, la creación de gran cantidad de empleo precario,<sup>(28)</sup> el recurso al trabajo autónomo mediante la utilización de mecanismos de contratación como contratos civiles y mercantiles, generalmente de dudosa legalidad.

## **c) Necesidades de un trabajador más capacitado**

El hecho de que la empresa requiera la permanencia de ese trabajador de nuevo perfil, generalmente es un estímulo para que ésta invierta en la formación del capital humano<sup>(29)</sup>, y como el sistema retributivo está basado en evolución de las habilidades y competencia desarrollada, el empleado tendrá una motivación para aprender y mejorar sus capacidades.<sup>(30)</sup>

La utilización de los grupos semiautónomos de producción, como forma de organización del trabajo, también provoca un importante impacto en lo individual: tiene efectos sobre las tareas y el contenido funcional de los puestos de trabajo; generalmente conlleva, en mayor o menor grado, rotación en las tareas; los sistemas de clasificación profesional tienden a redefinirse; se produce una elevación general de cualificación del trabajador; la remuneración de los trabajadores miembros del grupo, se realiza con mayor o menor grado en base a formas o incentivos colectivos; se modifica la estructura profesional.<sup>(31)</sup>

---

(28) FERNÁNDEZ, Hugo y GAUTHIED, Gustavo. *La Tercerización y el Derecho del Trabajo*, en "Derecho Laboral", Montevideo, No. 186, págs. 406-407.

(29) MOTOHIRO, Morishima. *Contingent Workers in Japan: New developments and unexpected consequences*, en Japan Labor Bulletin, March, 2001, pág. 6.

(30) MOTOHIRO, *ibid.*

(31) ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Grupos semiautónomos: organización del trabajador y participación de los trabajadores en el empresa*, en "El empleador en el Derecho del trabajo", *op. cit.*, pág. 284 y sgtes.

#### d) En el tiempo de trabajo

Dentro de la flexibilidad que requiere la empresa en el nuevo contexto en que se desarrolla, el tema del tiempo de trabajo que impacta lo individual, son varias las fórmulas que han sido utilizadas cuya sola enunciación nos permite valorar su impacto: el horario flexible, la jornada flexible limitada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, la compresión de la semana de trabajo, el horario promedio, el disfrute de las vacaciones anuales en feriados distintos, la reducción del tiempo de trabajo, la anualización de la duración del trabajo.<sup>(32)</sup>

Supiot destaca dentro del ejercicio de lo que llama las “Libertades en el trabajo”<sup>(33)</sup> una que es la atribución al trabajador de facultades de elección que le permitiría individualizar los ritmos de trabajo y le daría

---

(32) FERNÁNDEZ, Hugo, GAUTHIER, Gustavo. *La globalización y tiempos de trabajo: nuevas tendencias*, en “Derecho laboral”, Montevideo No. 193, págs. 107-108. Según estos autores el horario flexible le permite al trabajador elegir libremente sus horas de llegada y salida del trabajo sujeto a tres condiciones: a) no se puede modificar el número total de horas dentro de un período determinado, año, semana, quincena; b) se deben respetar ciertos horarios. **La jornada flexible limitada** permite una distribución del tiempo de trabajo más flexible a través de mecanismos que permitan el reparto de manera no uniforme del tiempo de trabajo. **El trabajo o tiempo parcial** con diferentes modalidades: media jornada, jornada reducida, trabajo intermitente, trabajo de temporada. **El trabajo compartido** cuando dos trabajadores comparten el puesto de trabajo reportándose el tiempo de trabajo, la remuneración. **La compresión de la semana de trabajo:** se aumenta el número de horas de trabajo diario para reducir los días de trabajo por semana. **El horario promedio:** en el que se establece el compromiso primero de trabajar, un número fijo de horas en un período determinado con cambios en el número de horas trabajadas en cada día o cada semana. **La concesión de vacaciones anuales** en períodos que no coinciden con el pico de la demanda. **La reducción del tiempo de trabajo:** se reduce la carga horaria del ciclo de trabajo con mantenimiento del salario percibido hasta el momento de la reducción. **La anualización de la duración del trabajo:** se eliminan la duración máxima de la jornada diaria y cualquier regla referida al descanso entre jornada y jornada. **Distorsión de las horas extras.** Se eliminan los descansos mínimos y se hace imprevisible la carga de labor, tomándose también imprevisible la remuneración.

(33) SUPIOT, Alain. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Informe y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1996, pág. 189.

un margen en cuanto a la organización de su tiempo. Al respecto señala una serie de ejemplos en el campo de los permisos especiales,<sup>(34)</sup> como la suspensión del trabajo para consagrarse momentáneamente a la familia, a su formación profesional o sindical, o actividades políticas, asociativas o mutualistas, o la enseñanza, o la investigación, a la creación de una empresa, o para ayudar a las víctimas de una catástrofe natural, para participar en tribunales, para tomar un período sabático.

### e) **La política retributiva**

El hecho de que una empresa conserve básicamente solo un núcleo central de trabajadores, que conforman la personalidad de la firma, a los que se exige gran lealtad, conlleva un reto para el empleador en su política retributiva pues debe diseñarla en función de incentivos no salariales pues se estima que si la única razón por la que un empleado permanece en su puesto es el dinero, resulta más fácil que otro empleador lo contrate.<sup>(35)</sup>

Es usual dentro de los procesos de negociación colectiva que se vaya produciendo una aproximación salarial entre trabajadores cualificados y no cualificados. Al prescindirse del trabajador no cualificado se elimina tal aproximación salarial.<sup>(36)</sup>

## 6. **IMPACTO EN LO COLECTIVO**

Todos los fenómenos y procesos que hemos venido comentando que afectan el mundo del trabajo en general y, en particular lo individual tiene una correlativa influencia en lo colectivo.

---

(34) *Ibid.*, págs. 192 y 193.

(35) *Futuro Laboral: La evolución de la carrera*. Summa. Edición 71, abril 2000, pág. 42.

(36) BLAT GIMENO, Francisco. *El marco socioeconómico de la descentralización*, en “Descentralización productiva y protección del trabajador en contratas”. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno. Tirant lo Blanch, Libros, Valencia, 2000, pág. 22.

## a) De la reducción del número de trabajadores

Las nuevas modalidades organizativas, la reingeniería, el “adelgazamiento” de la empresa, la descentralización, así como todos los otros hechos que impactan la empresa: nueva tecnología, globalización, flexibilidad, tienen un impacto directo en el nivel de empleo, en las modalidades del trabajo en la empresa que resultan generalmente en la reducción del número de trabajadores y consecuente merma de la afiliación sindical.

En efecto el sindicato encuentra su terreno propicio en la empresa, con gran cantidad de trabajadores a tiempo completo, con contratos de duración indefinida, trabajando en el domicilio de ésta, con calificaciones profesionales similares.

Cuando se adelgaza la empresa, se reduce el número de trabajadores y se modifica las características del que permanece, (más preparados, polifuncional). Aparte de que se reduce el número, resulta que este nuevo tipo de trabajadores es más individualista, prefiere la contratación individual y no la colectiva, en otras palabras es un elemento menos proclive a la sindicalización.<sup>(37)</sup>

Estas realidades provocan además otros efectos como el desvanecimiento de la identidad de clase, la dificultad que significa para el sindicato representar los intereses de los trabajadores en régimen de tercerización, la pérdida de la capacidad para presionar con ocasión de los conflictos pues ya no sería posible o resultaría más difícil detener íntegramente la producción cortando una etapa del ciclo productivo, igual fenómeno ocurre con la disminución de tamaño de las unidades administrativas.<sup>(38)</sup>

---

(37) MORIN, Fernand. *El futuro de la Negociación colectiva y las nuevas formas de empleo*, en “Derecho laboral”, No. 179, pág. 642. ROSEMBAUM RIMOLO, Jorge. *Descentralización empresarial y negociación colectiva*, en “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, cit, pág. 506; RACHIATTI, Octavio Carlos, *El futuro de la negociación colectiva y las nuevas formas de empleo (informe nacional uruguayo)* en “Derecho Laboral”, Montevideo, No. 179, pág. 564). Destaca la disminución de la tasa de afiliación en los sectores en los cuales es mejor la presencia de las formas típicas de empleo. También refiere, en el caso de Uruguay, el aislacionismo de este tipo de trabajador y el individualismo acentuado de los jóvenes.

(38) FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo y GAUTHIER, Gustavo. *La tercerización y el Derecho del trabajo*, en “Derecho laboral”, Montevideo, No. 86, pág. 409.

## b) Del tiempo de trabajo

Cambios como los que fueren apuntados en la flexibilidad del tiempo de trabajo (individualización de los horarios de trabajo) que implica que cada vez menos que el trabajo se realice a ritmos uniformes y colectivas con diferentes horas de entrada y salida, dificulta tanto la acción del sindicato como el ejercicio de las libertades sindicales y aún el cobro de cuotas sindicales.<sup>(39)</sup>

## c) En la negociación colectiva

Los nuevos sistemas gerenciales impactan el nivel de la negociación colectiva pues al implicarse en forma importante al trabajador en la obtención de los objetivos de la empresa resulta que se va a dar prioridad a la negociación a nivel de empresa, además de que se percibe la negociación a nivel interprofesional e individual con desconfianza.<sup>(40)</sup>

Diversos hechos debilitan la fuerza negociadora del sindicato según RASO: la grave crisis ocupacional producto de los cambios tecnológicos, el aumento de la población en el mundo, nuevos estilos de producción, la fragmentación de la empresa que expulsa mano de obra asalariada, el ingreso masivo de la mujer en el mercado de trabajo.<sup>(41)</sup>

Al reducirse el número de trabajadores asalariados, los trabajadores pierden fuerza y cohesión.<sup>(42)</sup> El sindicato pierde, en general, poder, se vacía de contenido, se pierden mejoras sociales ya logradas, se produce división y debilitamiento de los trabajadores.<sup>(43)</sup>

---

(39) SUPIOT, Alain. *Crítica del Derecho de Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, pág. 834.

(40) CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. *La calidad total como nueva forma de "Management" y sus efectos sobre las relaciones laborales*, en "Relasur" No. 3, *ob. cit.*, págs. 108 y 109.

(41) RASO DELGUE, Juan. *La contratación atípica del trabajo*, *ob. cit.*, pág. 27.

(42) ZAFIRAIN, Héctor. *La descentralización y su repercusión en el Derecho Colectivo*, en "Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo", *ob. cit.*, pág. 449.

(43) GIMENO, Francisco. *El marco socioeconómico de la descentralización*, en "Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas". Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, *op. cit.*, pág. 22.



Además, según fue referido atrás, el nuevo tipo de trabajadores y el requerimiento por parte de la empresa de contar con un recurso humano exento de rigideces normativas, estimula la fijación individual de condiciones laborales frente a la negociación colectiva.<sup>(44)</sup>

La debilidad que afecta al sindicalismo como consecuencia de los procesos que hemos venido exponiendo, ha hecho surgir modalidades supletorias de regulación patronal que atenúa la ausencia de un derecho convencional. Tal situación se ha presentado en Francia y comprende acuerdos atípicos, usos, códigos éticos, notas de servicio que no responden a una distinción clara entre normas unilaterales y convencionales.<sup>(45)</sup>

Hay un fenómeno que ha sido calificado como “neocorporatismo” y se presenta con ocasión de la acción de los “grupos semiautónomos”, atrás descritos, pues tienden estos grupos a integrarse en la lógica de la empresa y del beneficio, que genera conflictos entre los dos tipos de trabajadores que ahora tiene la empresa: los integrantes en los grupos autónomos altamente cualificados y adoptados a las nuevas tecnologías y los otros trabajadores, todo lo cual afecta la acción sindical.<sup>(46)</sup>

Se produce un cambio de signo de la negociación colectiva: esta pasa de ser el mecanismo por excelencia, mediante el cual los trabajadores obtienen mejoras a uno que sirve en el proceso de modernización que imponen los cambios tecnológicos, proceso en el que participa el sindicato, muy a su pesar.<sup>(47)</sup>

#### **d) En relación con la huelga**

El ejercicio tradicional de la huelga se ha visto también afectado. Ha perdido eficacia y aumentado su costo para los trabajadores quienes

---

(44) ZAPIRAIN, Héctor, *ob. cit.*, pág. 450.

(45) SUPIOT, *ob. cit.*, pág. 201.

(46) ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Grupo autónomo: organización del trabajo y participación de los trabajadores en la empresa*, en “El Empleador en el derecho del trabajo”. XVI Jornadas Universitarias Anduzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Coordinador: Miguel C. Rodríguez - Piñero Royo. Tecnos, Madrid, 1999, pág. 289.

(47) LYON-CAEN, Gerard. *¿Derecho del trabajo o Derecho del empleo?*, en “Evolución del pensamiento Juslaboralista”. Estudios en homenaje al Prof. Héctor Hugo Barbagelata. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1997, pág. 267.

han tenido que adaptar sus formas de autotutela flexibilizándolas como se ha flexibilizado también la producción y el trabajo.<sup>(48)</sup> Tal adaptación se ha expresado en diferentes formas. Es más importante actualmente hacer ostentación de la disidencia que la huelga misma. Sacar provecho a la publicidad sobre la huelga que puede afectar la imagen corporativa y pone en entredicho el grado de compromiso de los trabajadores con los fines y propósitos de la empresa.<sup>(49)</sup>

Lo anterior ha llevado a la utilización de formas de presión nuevas o renovadas como la huelga “a la japonesa” (Huelgas “al revés”, “de brazalete” o de “sobre producción”) y novedosas formas de protesta para afectar la imagen de la empresa.<sup>(50)</sup>

Recurrir a la publicidad. Incluir mensajes en los cajeros automáticos del Banco empleador; o la huelga de cortísima duración que lo que busca es el posesionarse como noticia en los medios noticieros. También se está recurriendo a la huelga neurálgica, articulada o selectiva en la que sólo participan los trabajadores necesarios para afectar un determinado servicio especial dejando laborar al mayor número.<sup>(51)</sup>

### **e) En el cambio de la estrategia y acción sindical**

Las situaciones que hemos venido describiendo han enfrentando al sindicato a la necesidad de modificar su estrategia y medios de acción. Como ejemplo referiremos a la lucha contra el desempleo, su participación, la protección y derechos laborales en el ámbito del comercio internacional, en el diálogo social, la ampliación de su radio de acción y el ofrecer nuevos servicios.

---

(48) ERMIDA URIARTE, Oscar. *La Flexibilización de la Huelga*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, pág. 32 siguiendo a BAYLOS GRAU, Antonio, *Formas nuevas, reglas viejas en el conflicto social*, en la “Revista de Derecho Social”, Albacete, 1998, No. 2, págs. 67 y sgtes.

(49) ERMIDA URIARTE, *ob. cit.*, pág. 35.

(50) Cita ERMIDA URIARTE, *ob. cit.*, pág. 36, entre otros los siguientes: funciones del cuerpo de Ballet que mantenía un conflicto en la plaza pública; concentración de azafatas en una línea aérea, impecablemente vestidas pero encapuchadas.

(51) ERMIDA URIARTE, *ob. cit.*, pág. 40.

## 1. Lucha contra el desempleo

Siendo este uno de los principales flagelos, la lucha contra el desempleo se inscribe, sin duda, entre las nuevas estrategias que debe implementar el sindicato con iniciativas tales como los servicios de intermediación en el empleo y las escuelas de formación profesional para jóvenes.<sup>(52)</sup>

Las nuevas realidades del mundo del trabajo llevan a los sindicatos a una importante “reorientación”,<sup>(53)</sup> que conlleva pasar de la idea de conflicto como instrumento de la acción sindical, a la negociación y el acuerdo: pasar de la oposición y denuncia a la cooperación.<sup>(54)</sup>

Todo esto se manifiesta en la realización por parte del sindicato de nueva e importante actividad.

Elemento fundamental en el nuevo tipo de trabajadores, es la formación para el empleo: así como los procesos de globalización destruyen empleos, también aparecen nuevas oportunidades basadas en la adecuada preparación, la especialización, la formación continuada.<sup>(55)</sup>

En todos estos procesos el sindicato debe, estar presente y cumplir un importante papel.

Destaca DURÁN LÓPEZ,<sup>(56)</sup> que la participación sería, cada vez más, un instrumento central de la actividad sindical sin que ello implique abandonar el principio inspirador del conflicto que no es excluyente con la cooperación que ambos forman parte del mundo de las relaciones laborales y entre ellos existe una frontera móvil que se

---

(52) ALBURQUERQUE, Rafael F. *Sindicalismo y Globalización*, en “El Derecho del Trabajo y en el nuevo milenio”. Rafael Alburquerque y Néstor de Buen, Coordinadores, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 92.

(53) DURÁN LÓPEZ, Federico. *Globalización y relaciones de Trabajo*, en “Derecho Laboral”, No. 193, Montevideo, pág. 85.

(54) DURAN LÓPEZ, Federico, *ob. cit.*, pág. 85.

(55) DURAN LÓPEZ, Federico, *ob. cit.*, pág. 76.

(56) DURAN LÓPEZ, Federico, *ob. cit.*, pág. 81.

nueve según las circunstancias.<sup>(57)</sup> Esta participación encuentra campo propicio en la implementación de las nuevas formas de organización del trabajo en busca de la eficiencia productiva, reduciendo la oposición al cambio, aumentando el grado a satisfacción del trabajador, lo que redundará en un mejor clima de trabajo en la empresa.<sup>(58)</sup>

Igualmente un fin muy importante del sindicato, cual es la lucha por el empleo, es más factible realizarlo desde una perspectiva de colaboración y no de conflicto.<sup>(59)</sup>

## **2. En el ámbito de las relaciones entre comercio internacional y los derechos laborales**

El temor al “Dumping social”<sup>(60)</sup> ha llevado a vincular, de diferentes maneras, al comercio internacional con los derechos laborales. Diversas iniciativas de diferente origen y alcance<sup>(61)</sup> buscan mejorar o generalizar las condiciones de trabajo de los países exportadores o participantes en

---

(57) DURAN LÓPEZ, Federico, *ob. cit.*,. pág. 82.

(58) DURAN LÓPEZ, Federico, *ob. cit.*, pág. 84.

(59) DURAN LÓPEZ, Federico, *ob. cit.*, pág. 84.

(60) Por “Dumping social” se entiende la obtención de ventajas comerciales a costo de ausencia de seguridad social y derechos laborales para los trabajadores, así: SENGENBER, WERNER, *International labour Standards in a Globalized Economy: The issue* en “international labour Standard and economic interdependence”. Editado por SengenBer, Werner y Campbell, International Institute for Labour Studies, Geneva, 1994, pág. 6. Etwell, Christine “Humnan rights labour Standard and the New World Trade Organization: oportunities for a Linkage. A Canadian perspective” “International Center for Human Right and Democratie Development”, Quebee, 1995, pág. 1.

(61) Entre estos podemos citar la del sistema generalizado de preferencias arancelarias de los Estados Unidos de América y la iniciativa para la Cuenca del Caribe, de ese mismo país que faculta al Presidente para suspender las ventajas arancelarias a los países que no respeten los “derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores como son la libertad sindical, la negociación colectiva, limitación a la jornada laboral y salarios mínimos”. Actualmente existe un mecanismo similar en la Unión Europea; también en protocolos laborales en tratados como el de libre comercio de América del Norte (N.A.F.T.A.), el tratado de libre comercio entre Canadá y Costa Rica; en Códigos corporativos de Conducta y la Norma Responsabilidad Social 8000 (RS 8000).

procesos de integración mediante la autorización de sanciones en contra de los productores que no cumplan normas mínimas, derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores o aún la legislación laboral nacional de un determinado país.<sup>(62)</sup> El sindicato puede cumplir un importante papel de fiscal de cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de denunciar, en el plano internacional, los incumplimientos.<sup>(63)</sup>

También se ha mostrado como una eficiente arma de acción sindical en el plano internacional, utilizar la denuncia de violación de los derechos laborales fundamentales y la petición de medidas de las previstas en los sistemas referidos para obtener reformas laborales tal como ocurrió en Costa Rica en 1993 cuando sindicatos costarricenses denunciaron, a través de la AFL-CIO norteamericana, ante el representante de comercio de los Estados Unidos, que el país violaba la libertad sindical lo que fue suficiente para que en forma muy rápida se tramitara una reforma al Código de Trabajo para incluir un capítulo de protección de los derechos sindicales que sanciona con nulidad absoluta las prácticas desleales y creó el fuera sindical.<sup>(64)</sup>

### 3. Diálogo Social

Dentro de las nueva estrategias que debe desarrollar el sindicato dentro de las nuevas circunstancias, está la de incrementar sus niveles de participación, no sólo, en el ámbito de la empresa, sino en el plano nacional a través del diálogo social y de la concertación.<sup>(65)</sup>

---

(62) VAN LIENT, Gisybert. *Normas laborales mínimas ¿resultará viable una cláusula social?* “Revista Internacional del Trabajo”, Vol. 108, 1989, No. 3.

(63) *Reducir el déficit de trabajo docente, un desafío global*. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 89º Reunión 2001. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2001, pág. 54.

(64) VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo. *La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado*, En “III jornadas de Estudio del Mercado de Trabajo, Globalización económica y relaciones laborales”. Universidad de Salamanca 29 de noviembre - 1º de diciembre 2000.

(65) APARICIO VALDEZ, Luis. *Globalización de la Economía y consecuencias en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Iª Jornada de Análisis y

#### 4. Ampliación de su radio de acción: conversión a movimiento sindical de mayor alcance social

El sindicato debe tomar en consideración, que se mueve en un escenario diferente en el que además de los actores usuales (empleadores, empleados, sindicatos, organizaciones de empleadores), señala HANAMI, ahora aparecen doce actores: empleadores individuales, organizaciones de empleadores, personas que buscan trabajo, empleados, miembros de sindicatos, sindicatos, consumidores, productores, ciudadanos, los poderes ejecutivos, legislativo y judicial.<sup>(66)</sup>

El movimiento sindical en diferentes partes del mundo, realiza una labor encaminada a representar, no sólo a los trabajadores del sector estructurado, sino a los trabajadores de todos los sectores de la sociedad, incluyendo a los pobres de las zonas urbanas, los discapacitados, las personas de edad.<sup>(67)</sup> Pretende incluir en su campo

---

Debate sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a inicios del siglo XXI. ALBURQUERQUE, Rafael, *Sindicalismo y Globalización*, en “El Derecho del Trabajo ante el nuevo Milenio”. Alburquerque, Rafael, De Buen, Néstor, coordinadores. Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 99. Nos recuerda Villasmil VILLASMIL PRIETO, Humberto, *Diálogo, Tripartismo y Concertación social: una introducción a los consejos económicos sociales*. Proyecto Tripartismo, y diálogo social en Centroamérica (Prodiac) Organización Internacional del Trabajo. Sin número de documento, págs. 2 y 3 que el diálogo social puede ser entendido como “la interacción entre los interlocutores sociales (gobierno central, regional o local y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores) con el ánimo de concertar los intereses involucrados en el diseño y ejecución de la política socioeconómica y así propender –sobre todo– al desarrollo económico y la paz social; en tanto, por concertación social se entiende “la práctica de acuerdos (formal o informalmente) tripartitas sobre determinadas decisiones estratégicas en el campo de la política social y en el campo de las relaciones laborales, y refiriéndose a la relación entre ambos, señala que “el diálogo puede ser fluido, puede ser constante, la concertación es un acontecimiento mucho más limitado en el tiempo, mucho más puntual...”.

(66) HANAMI TADASHI. *Universal Wisdom through Globalization*, en Japan Labour Bulletin, September 2000, pág. 23.

(67) YU, Sandra. *Filipinas*, en “Los sindicatos en el sector no estructurado: Algunas orientaciones”. Nueve estudios, Educación obrera No. 116, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1999, pág. 57. Señala la autora que si los sindicatos deciden ocuparse sólo de los afiliados de su base que están disminuyendo, tiende a convertirse en una organización estilista.

de actividad, a todas las personas que trabajan,<sup>(68)</sup> tomando en cuenta la mano de obra no asalariada del sector no estructurado, las reservas de mano de obra ocasional o en régimen de subcontratación, la mano de obra ocupada en el extranjero en régimen de subcontratación, los trabajadores domésticos y los desempleados.<sup>(69)</sup> Se convierte así el sindicato en un centro laboral multiforme.<sup>(70)</sup>

La acción sindical, desde esta perspectiva, es la búsqueda de objetivos comunes con otros movimientos populares que podían exceder lo propiamente laboral y comprender cuestiones como obtener la reparación de vías públicas, infraestructura comunal, mejoramiento de servicios como los de agua y energía eléctrica.<sup>(71)</sup>

En materias de diversa índole, el sindicato también está llamado a cumplir un papel de participación; como ejemplo puede citarse el papel consultivo que se recomienda reconocer al sindicato en materia de implementación de la protección, frente al acoso sexual, según el “Código de conducta para combatir el acoso sexual” especial (se señala que este código surge de conformidad con la resolución del Consejo de Ministros de la Unión Europea, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo).<sup>(72)</sup>

## 5. Oferta de nuevos servicios

El sindicato en ejercicio de su acción reivindicativa probablemente olvidó, o no consideró prioritario, la realización de una serie de actividades o el ofrecimiento de servicios de interés para sus

---

(68) *Ibidem.*

(69) *Ibidem.*

(70) *Ibidem.*

(71) ALBURQUERQUE, Rafael F. *Sindicalismo y Globalización*, en “El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio”, *ob. cit.*, pág. 97.

(72) LÓPEZ LÓPEZ, Julia. *Salud Mental y protección por maternidad*, en “Nuevos Escenarios para el Derecho del trabajo: Familia, inmigración y noción de trabajador”. Homenaje a Massimo D’Antona. Marcial Pons, Madrid, 2001, págs. 73-75.

afiliados y de gran impacto, respecto de su imagen frente a los trabajadores,<sup>(73)</sup> que seguramente podía realizar y que algunas legislaciones se lo permitían.<sup>(74)</sup> En esta línea señalan ALBURQUERQUE y RASO,<sup>(75)</sup> diferentes ejemplos de acciones que en este campo están desarrollando los sindicatos como, rebajas en préstamos, primas de seguros y tarjetas de crédito, agencia de viajes, residencias propias, programas de turismo social, asistencia médica y legal, programas de propaganda utilizando a figuras prominentes del mundo del deporte o del espectáculo, descuentos comerciales, cooperativas de consumo, estructuras deportivas o vacacionales.

## **7. IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

La reducción del trabajo subordinado, por todos los motivos que han venido siendo examinados, impacta la seguridad social en diversa forma y desde diferentes ángulos:

### **a) Merma en las cotizaciones**

La reducción del número de trabajadores subordinados, tiene como consecuencia directa la reducción de los ingresos por cotizaciones a los sistemas de seguridad social. Aún en el supuesto de

---

(73) Una de las explicaciones que tiene sobre el éxito del movimiento solidarista, independientemente de la polémica y condenable que resulta éste desde la perspectiva OIT, ha sido aparecer ante sus miembros, la comunidad en general, como una organización que ofrece según sea su grado de desarrollo, de cooperativa de consumo, de organización de ahorro y préstamo y desarrolladora de empresas propiedad de los trabajadores, entre otros.

(74) Es el caso de Costa Rica, el Código de Trabajo faculta, en su artículo 340, a “crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u otras sociales de utilidad común, tales como: cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y previsión”.

(75) ALBURQUERQUE, Rafael F. *Sindicalismo y Globalización*, en “El Derecho del Trabajador ante el nuevo Milenio”, ob. cit., pág. 102; RASO DELGUE, Juan, *La contratación atípica del trabajo*. Amalio M. Fernández, Montevideo, 2000, pág. 27. En sentido similar SPYROPOULOS, Georges, *El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras*. “Relasur”, No. 4, Montevideo, 1994, pág. 89.



que el extrabajador, ahora como autónomo, siga pagando, usualmente, este tipo de cotizante paga sobre una base fija y no porcentual por lo que el ingreso por este concepto es menor.

En el supuesto de que se recurra a una diversidad de contratos a plazo fijo, igualmente se afectará el importe global recibido, pues no habrá continuidad en los ingresos.

Dentro de los cambios que se producen, se le dan al trabajador bienes, servicios u oportunidades de inversión, como las opciones para compra de acciones de la firma empleadora que para los efectos de las cotizaciones de la seguridad social no se toman en cuenta como retribución, no se reportan y sobre ellos no se cotiza.

La reducción del empleo formal, y la consecuente merma en el ingreso de la seguridad social tiene como consecuencia que, los trabajadores con empleo formal, tengan que asumir una carga financiera directa cada vez mayor para atender las necesidades sociales que incide negativamente en su calidad de vida.<sup>(76)</sup>

## **b) Aumento en las prestaciones por desempleo**

En aquellos sistemas de seguridad social que contemplan el seguro de desempleo, la inestabilidad laboral que genera el mayor uso de los contratos a plazo fijo origina un mayor gasto para el sistema en concepto de tasa de las prestaciones a que puede tener derecho al trabajador como consecuencia de su cesantía.

## **c) Incremento de la siniestralidad**

El ritmo que impone el cambio tecnológico, exige un esfuerzo mantenido al trabajador de adaptación, provocando lo que se conoce como “estrés continuado” que causa una patología variada, que abarca desde lesiones coronarias hasta, diversos tipos de dolencia psíquica.<sup>(77)</sup>

---

(76) *Seguridad Social: temas, retos y perspectivas*. Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión. 2001. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001, pág. 4.

(77) MEDINA CASTILLO, José Enrique. *Crisis de la Sociedad salarial y reporte del trabajo*. Comares, Granada 1999, pág. 154.

El ritmo de la producción también ha aumentado el nivel de estrés de modo sin precedente,<sup>(78)</sup> dando origen, como ha sucedido en el Japón, a una patología ligada a las nuevas condiciones de trabajo, el “Karoshi”.<sup>(79)</sup>

También se ha destacado que el debilitamiento que afecta al movimiento sindical influye en el control del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, dado que este era un agente importante en la labor fiscalizadora.<sup>(80)</sup>

El recurso a la descentralización empresarial cuando esto implique que diferentes empresas presten sus servicios en las instalaciones de otra empresa constituye un elemento adicional que puede afectar la determinación del reparto y cumplimiento de las obligaciones, o en su caso, la determinación de responsabilidades en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

#### **d) Problemas derivados de la globalización**

Diferentes problemas están surgiendo en el campo de la seguridad social derivados del hecho de que las empresas se mueven en un mundo globalizado que implica que trabajadores deben ser desplazados en forma temporal o definitiva a otros países, lo que puede originar el pago de doble cotización en el país de origen y en el de destino. Normalmente los sistemas de seguridad social están diseñados en función del trabajador del país y probablemente no tienen en cuenta estas situaciones particulares, que cada vez serán más frecuentes.<sup>(81)</sup>

---

(78) *Ibid.*

(79) MEDINA CASTILLO, José Enrique, *ob. cit.*, pág. 156; nos refiere que el “Japans National Institute of Public Health” define el Karoshi como, “una situación en la que prácticas laborales psicológicamente nocivas son permitidas hasta llegar al extremo de que trastornan el ritmo normal de vida y trabajo del obrero elevándolo a una situación de fatiga física y de estrés crónico, acompañado por un empeoramiento de la presión arterial, lo que, finalmente, trae un fatal desenlace”.

(80) HERBERT, María Marta; SILVEIRA, Jorge. *Repercusión de la descentralización en el problema del empleo*, en “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, *ob. cit.*, pág. 62.

(81) *Globalization of pension systems: Agreement on social Security*. Japan Labor Bulletin, April 2001, pág. 5.

En estos problemas también estaría presente el tema de los conflictos sobre la legislación aplicable y el de qué país debe conocer los conflictos que surjan.

### **e) En relación con el surgimiento de nuevos sistemas**

El efecto de la acentuación del individualismo en las relaciones laborales y la consecuente pérdida del valor “solidaridad” también ha tenido su expresión en el campo de la seguridad social en el que, junto con otros factores que han influido, ha inspirado nuevos sistemas como el de capitalización. En efecto en el sistema de “reparto” “nadie paga su propia pensión, sino la de los pensionistas contemporáneos, y espera que cuando el mismo sea pensionista sus contemporáneos activos quieran y puedan pagarle su pensión,<sup>(82)</sup> sea es un sistema que está basado en la solidaridad”. En tanto que en el de “capitalización” cada generación soporta sus propios riesgos presentes y futuros,<sup>(83)</sup> recibiendo las pensiones de vejez, según el saldo acumulado por cada trabajador y pensiones de invalidez y sobrevivencia proporcionales a la renta imponible del afiliado.<sup>(84)</sup>

## **8. El teletrabajo: un ejemplo emblemático**

La riqueza del tema y las limitaciones que impone la extensión que puede tener esta comunicación, me lleva a exponer un ejemplo que resume del tema central a través del análisis de una de las modalidades de descentralización productiva; el teletrabajo.<sup>(85)</sup>

---

(82) TORTUERO PLAZA, José Luis. *Teoría General sobre el Derecho de la Seguridad Social*, Corte Suprema de Justicia, San José, 2000, pág. 16. IGLESIAS, Augusto, ACUÑA, Rodrigo, “Sistema de Pensiones en América Latina. CHILE: Experiencia con un régimen de capitalización 1981-1991”, CEPAL/PNUD, SANTIAGO, 1991, pág. 21.

(83) TORTUERO PLAZA, José Luis, *ob. cit.*, pág. 16.

(84) IGLESIAS, Augusto, ACUÑA, Rodrigo. *Sistema de pensiones en América Latina*. CHILE: Experiencia con un régimen de capitalización 1981-1991. Ob. cit. págs. 41-42.

(85) GIUGNI, Gino, citado por SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores. *Tipología de teletrabajo y poder de control*, en “El empleador en el derecho del trabajo”, *ob. cit.*, pág. 85, por teletrabajo se entiende la “prestación de quien trabaja con un video geográficamente fuera de la empresa en la cual se inserta la prestación.

Esta modalidad de prestación tiene un fuerte impacto en lo individual, por su característica fundamental de que generalmente se presta fuera de la sede de la empresa empleadora, en cualquiera de sus modalidades de ejecución: domicilio del trabajador, centro o unidad satélite, centro comunitario, unidad móvil.<sup>(86)</sup>

El recurso al uso del teletrabajo tiene una serie de ventajas para el empleador, que se expresa en una gran flexibilidad. En efecto le significa la reducción de los costos fijos que implica tener sus propias instalaciones, la reducción del capital inmovilizado que es necesario para producir; el sistema de remuneración generalmente empleado es a destajo, lo que excluye la remuneración de los tiempos muertos, la posibilidad de obtener los servicios en aquella parte del mundo, donde resulta más favorable en términos de calidad y costos.<sup>(87)</sup>

Destaca Medina,<sup>(88)</sup> que el uso del teletrabajo configura un nuevo modelo de “empresa virtual” en el que el teletrabajador no puede identificar su trabajo con el resto de la organización productiva, no conoce a sus jefes ni compañeros, recibe sus instrucciones a través de la computadora, sea que hay un cambio en la concepción humana y colectiva, que tradicionalmente comparta la actividad laboral. Igualmente las circunstancias en que se presta el trabajo provoca aislamiento y mayor dificultad en plantear reivindicaciones colectivas. El mismo autor hipotiza que al extenderse el teletrabajo, puede acelerarse el proceso de destrucción de empleo, por la gran cantidad de servicios que se ofrezcan en la red, que conlleva la disminución de puestos de trabajo en las empresas del sector servicios.<sup>(89)</sup>

---

(86) SANTOS FERNÁNDEZ, María Fernández, *ob. cit.*, pág. 88; SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo, en *Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo*; conferencia dictada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica el 21 de agosto del 2000.

(87) MEDINA CASTILLO, José Enrique. *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, Comares, Granada, 1999, págs. 151-152; SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores, *ob. cit.*, pág. 86.

(88) MEDINA CASTILLO, José Enrique. *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, *ob. cit.*, págs. 151-152; SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores *ob. cit.*, pág. 152.

(89) *Ob. cit.*, pág. 153.

Es una modalidad de trabajo que pueda ofrecer posibilidades laborales de grupos que tienen dificultad de acceso a tal mercado, como son las mujeres y las personas con discapacidad, y los habitantes de zonas periféricas.<sup>(90)</sup>

#### **a) Aspectos que influyen en la remuneración en el teletrabajo**

Se afirma que el teletrabajador gana, por norma general, entre un 19 y 20 por ciento menos que el trabajador que labora en los locales de la empresa.<sup>(91)</sup> Asimismo que por trabajar a destajo no procede el pago de tiempo extraordinario.<sup>(92)</sup> Además como se contrata a trabajadores que residen en otros países usualmente el salario mínimo que se paga en el país de origen es mucho menor que aquel que devengaría en el domicilio del empleador.<sup>(93)</sup> También incide el hecho de que es que el teletrabajador tenga que comprar o alquilar el equipo.

#### **b) Jornada laboral**

Usualmente el teletrabajador no está sometido a un horario y maneja con libertad cuándo y cuánto trabajar. Se ha determinado que con frecuencia prefieren laborar por la noche por cuanto a esa hora el ordenador central está menos solicitado.<sup>(94)</sup>

Una importante ventaja que disfrutan los teletrabajadores es evitar la pérdida de tiempo que emplea al trabajador clásico, el desplazarse todos los días laborales de su domicilio al trabajo y viceversa.

---

(90) *Ob. cit.*, pág. 153; SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores, *ob. cit.*, pág. 86.

(91) DI MARTINO, VITTORIO Y WIRTH, Linda. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*. Esto según un estudio realizado en el Reino Unido citado por Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Vol. 109, 1990, No. 4.

(92) DI MARTINO, VITTORIO Y WIRTH, Linda. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*, ob. cit.

(93) DI MARTINO, VITTORIO Y WIRTH, Linda. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*, ob. cit.

(94) DI MARTINO, VITTORIO Y WIRTH, Linda. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*, ob. cit.

### **c) Retos especiales para el sindicato y la acción sindical**

Debe enfrentar una masa de trabajadores que no se encuentran concentrados en un centro de trabajo, sino dispersos. Y a su vez el teletrabajador realiza un trabajo intelectual, que se caracteriza por una menor conciencia de clase.<sup>(95)</sup>

Retos muy importantes se plantean también en cuanto a qué centro de trabajo deben considerarse adscritos estos trabajadores para efectos de elecciones; en problemas derivados de la divulgación de la actividad sindical, el ejercicio del derecho a crédito de horas laborales retribuidas; la necesidad de obtener la autorización del teletrabajador para que se le dé su dirección personal a los dirigentes sindicales, en caso de que quieran contactarlo; o para el ejercicio del derecho de huelga.<sup>(96)</sup>

En cuanto al ejercicio de la huelga PÉREZ y XALAMBRI,<sup>(97)</sup> han puesto de relieve las ventajas y desventajas que su práctica tiene en régimen de teletrabajo, señalando que su modalidad puede consistir en desconectarse de la red y aún al sabotaje mediante virus; destacan la dificultad que implica la dispersión de los trabajadores y la facilidad con la que el empleado puede recurrir a los “rompehuelgas”.

### **d) Transformación del lugar de trabajo**

El lugar de trabajo está sufriendo transformaciones. Ocurre en dos sentidos: los trabajadores solicitan su oficina personalizada, que sea más hogareña, utilizando objetos y mobiliario personal. Pero en otras cosas se presenta una situación diversa en que existen muchas áreas de trabajo impersonales, modificando lo que ha sido usual, de que el empleador tenía su propio espacio; así, se usan mesas de libre disposición (hot

---

(95) THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo, análisis jurídico laboral*. Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, págs. 238-239. PÉREZ TRONCOSO, Claudia Xalambri, MEDIEL, Adriana. *El teletrabajo y los problemas que plantea* en “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, *ob. cit.*, págs. 159-160.

(96) El análisis detallado de estos temas incluyendo posibles soluciones, puede consultarse en THIBAULT ARANDA, Javier, *ob. cit.*, págs. 239-249.

(97) *Ob. cit.*, pág. 161.

desking) que pueden ser reservadas de acuerdo a las necesidades; la desaparición de los paneles divisores; la utilización de carros, donde se guardan los objetos personales que el trabajador mueve por el centro del trabajo, y se ubica según el ambiente en que quiere trabajar, sea un lugar tranquilo o con un grupo de compañeros.<sup>(98)</sup>

#### **e) Los controles que se ejercen sobre el trabajador**

Pueden referirse a la intimidad, por ejemplo, por el control que puede ejercer el empleador sobre la utilización de internet y el correo electrónico del empleador. O a los controles que mediante la computadora pueda llevar a cabo el empleador sobre la productividad del trabajador.<sup>(99)</sup> Estos pueden ser intensos, porque la tecnología le permite conocer al empleador, aspectos tales como las horas laboradas, las pausas y tiempos muertos, las operaciones no terminadas o terminadas anormalmente.<sup>(100)</sup>

#### **f) Efectos del Teletrabajo sobre la salud y los riesgos del trabajo**

Además de los que, en forma general, se han señalado el teletrabajo tiene algunos efectos específicos sobre la salud. Uno de ellos es el aislamiento cuando laboran en su domicilio y los problemas de espacio, ventilación, luz y ruidos, pierden el estímulo de compartir e intercambiar ideas con sus compañeros.<sup>(101)</sup> Otro problema que puede afectar la salud es el uso de aparatos sobre los que se debate que sus radiaciones pueden afectar la salud<sup>(102)</sup> y de la posición a que obliga su

---

(98) *Informe sobre el Teletrabajo en Europa. Nuevos Métodos de Trabajo 1999.* Comisión Europea, 1999, pág. 20.

(99) ROJO TORRECILLA, Eduardo. *Trabajo y emigración: Viejas respuestas frente a nuevas realidades*, en “Nuevos Escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción del trabajador”. Homenaje a Massimo D’Antona, *ob. cit.*, pág. 265.

(100) SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores, *ob. cit.*, pág. 96.

(101) DE MARTINO, VITTORIO Y WIRTH, Linda. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*, *ob. cit.*

(102) DE MARTINO, VITTORIO Y WIRTH, Linda, *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*, *ob. cit.*

uso, que pueden ocasionar fatiga visual, muscular y alteraciones psicosomáticas y psíquicas, tales como, dolor de cabeza, trastornos digestivos y del sueño, estrés, irritabilidad, insomnio y depresión.<sup>(103)</sup>

En situaciones como las que se presentan con el teletrabajo, el empleador puede enfrentar dificultades para verificar las condiciones en que se desarrollan las labores, pues podrían surgir cuestionamientos tales como, el de la inviolabilidad del domicilio; igual problema se presentaría para las autoridades de la inspección de trabajo.<sup>(104)</sup>

Igual dificultad puede enfrentar el empleador, en el supuesto que estemos considerando, para determinar si determinado suceso es un riesgo del trabajo o un accidente doméstico.<sup>(105)</sup>

## **9. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MUNDO DEL TRABAJO**

Dentro del análisis que venimos haciendo sobre las relaciones entre lo individual, lo colectivo y la seguridad social, consideramos que se debería tomar en cuenta, no sólo los cambios que se producen en el mundo del trabajo, derivadas de las nuevas tecnologías, de los nuevos modelos de organizar el trabajo, de la flexibilización, la mundialización, sino que además tener presente los nuevos escenarios, como la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral.

Es un hecho indiscutible, la importancia de la presencia femenina en el mercado de trabajo. Sin embargo, se ha destacado que por la asignación de roles sociales tradicionales (“el hombre produce, la mujer reproduce”) el mercado del trabajo productivo se ha considerado un mundo extraño y esto ha repercutido en la legislación laboral, que ha tomado

---

(103) PÉREZ TRONCOSO, Claudia, y XALANBRI MEDICI, Adriana, *ob. cit.*, pág. 159; RASO DELGUE, Juan, *La contratación atípica del trabajo*, *ob. cit.*, pág. 285.

(104) SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina. *Telemática, teleworking, telecommuting*, en “El Empleador en el derecho del trabajo”, *ob. cit.*, pág. 80.

(105) SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, *ob. cit.*, pág. 81.



como modelo al trabajador varón y consecuentemente, usualmente se ignora problemas como la maternidad y la atención de la familia.<sup>(106)</sup>

Para lograr la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación, una vía es la ruptura de la asignación de roles para lo cual se están adoptando medidas legales, que tienen como objeto, que los hombres también asuman las responsabilidades familiares, todo lo cual, supone la modificación, o, en su caso la creación del régimen de permisos o licencias necesarias para cumplir adecuadamente tales cargos.<sup>(107)</sup>

Ejemplo de este tipo de legislación, es la ley española 39/1999, que comprende permisos y licencias retribuidas, por ejemplo, en caso de enfermedad grave u hospitalización de parientes, reducción horaria por lactancia, permisos parentales y de atención de familiares, mejoramiento de la suspensión por maternidad, previendo la posibilidad de disfrute del padre de lo que reste de la licencia, en caso de fallecimiento de la madre, tomando en consideración los partos múltiples; ampliando y adecuando el período de suspensión en materia de adopciones.<sup>(108)</sup>

Se señala que por la índole del trabajo que desarrolla la mujer, este tiene unas características: monotonía, falta de creatividad, exigencia de precisión y agilidad con mantenimiento de posturas forzadas e incómodas, ritmo excesivo sin posibilidades de proceso, escasa cualificación.<sup>(109)</sup> Estas condiciones del trabajo femenino propician determinados

---

(106) Vid. PÉREZ DEL RÍO, Teresa. *Los derechos de conciliación establecidos en la Ley 39/1999: derechos de interrupción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares*, en “Nuevos Escenarios para el Derecho del Trabajo: Familia, Inmigración y Noción del trabajador”. Homenaje a Massimo D’Antona. Marcial Pons, Madrid, 2001, pág. 47.

(107) PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *ob. cit.*, pág. 47.

(108) PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *ob. cit.*, pág. 52-66; GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, *La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. “Relaciones Laborales” No. 26, (1999).

(109) AREAL CALAMA, Ignacio. *Salud laboral de la mujer: más allá de la salud reproductiva*, en Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D’Antona, coordinadora Julia López López, Marcial Pons, Madrid, 2001, pág. 184.

riesgos laborales que detalla AREAL así: a) riesgo físico derivado de la adopción de posturas dolorosas, mantenimiento prolongado de los mismos, movimientos repetitivos que provocan alteraciones músculo-esqueléticas muy dispersos y focalizados en la espalda y miembros superiores, así como alteraciones circulatorias en miembros inferiores; b) riesgos psicosociales en relación a los trabajos monótonos que requieren escasa cualificación y autonomía y que pueden dar lugar a cuadros de estrés capaces de inducir una mayor tensión muscular. En aquellos puestos de trabajo que implican la atención a terceros, una excesiva carga emocional.<sup>(110)</sup>

También se destaca que las diferencias de sexo de tipo biológico implican un diverso grado de respuesta, ante un riesgo laboral, se mencionan, entre otros, “1. Mayor sensibilidad de la mujer en relación con la dermatitis de contacto producidas por sustancias químicas. 2. Diferencia entre hombres y mujeres en relación a las alteraciones provocadas por el estrés. 3. Mayor predisposición de la mujer a sufrir el síndrome del túnel carpiano. 4. Mayor sensibilidad química múltiple. 5. En relación a los pesticidas y plaguicidas, controles de toxicidad más bajos... 6. Diversa incidencia sobre ambos sexos de los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos, físicos, biológicos, capaces de ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto los aspectos referidos a la fertilidad, como al desarrollo de la descendencia. 7. La maternidad de la mujer trabajadora como estado biológico que sitúa a la mujer en una situación de especial vulnerabilidad o sensibilidad en relación a determinados riesgos laborales.”<sup>(111)</sup>

## 10. COMENTARIOS SOBRE LO PATOLÓGICO

Los casos patológicos, siempre han existido en el derecho laboral. Basta recordar que una de las primeras reacciones ante el surgimiento de la legislación laboral en muchos de nuestros países, era la de contratar al trabajador por períodos inferiores al respectivo período de prueba, y posteriormente volverlo a contratar y así sucesivamente, considerando el empleador, que de esta manera, el trabajador no alcanzaría la estabilidad o la antigüedad en la empresa.

---

(110) AREAL CALAMA, Ignasi, *ob. cit.*, pág. 184.

(111) AREAL CALAMA, Ignasi, *ob. cit.*, págs. 186-187.

Las nuevas formas de regular o realizar el trabajo, en muchas ocasiones, se establecen sin que exista una norma precisa, clara y concreta que contemple esas modalidades.

Esta falta de regulación, puede generar que alguna de las partes pida, la intervención judicial, que así ampliará sin duda, la casuística de la zonas grises. Se estará dejando entonces en manos de los tribunales, en buena medida, determinar el grado de flexibilidad de un ordenamiento laboral, función típicamente de determinación política, o que ocurra, según lo expone Javillier, una regulación especializada, que conlleva un riesgo, el de la intromisión del juez en el funcionamiento de la empresa, pues quedará en las manos de éste, de su competencia, función para la que no está preparado ni especializado, tomar decisiones que le corresponden al jefe de la empresa.<sup>(112)</sup>

---

(112) JAVILLIER, Jean Claude. *Hacia un nuevo derecho del trabajo*, en “Evolución del pensamiento ius-laboralista, estudios en homenaje al profesor Héctor Hugo Barbagelata”, Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1997, pág. 206. LYON-Caen. *¿Derecho del trabajo o derecho del empleado?*, en “Evolución del pensamiento ius-laboralista, estudios en homenaje al profesor Héctor Hugo Barbagelata”. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1997, pág. 280.