

---

Betty Espinosa, Coordinadora

# Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas



**FLACSO**  
ECUADOR

---

# Índice

Prólogo . . . . .  
*Betty Espinosa*

Introducción . . . . .

**Las transformaciones contemporáneas del trabajo.**  
**Nuevas canteras de pensamiento y de acción . . . . .**  
*Thomas Périlleux*

## I. TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES PROFUNDAS

**El nuevo estatuto del trabajo: ‘financiarización’  
de la economía y ‘flexibilización’ del empleo . . . . .**  
*Robert Cobbaut*

**La encrucijada del enfoque de derechos:  
pensando y haciendo la política pública de otra manera . . . . .**  
*Ludwig Guendel*

**La política social posible. Diálogo en Quito. . . . .**  
*Rolando Franco*

**Enfoques sobre formas alternativas de  
administración de derechos y personas. . . . .**  
*Ramiro Viteri Guerrero*

© De la presente edición:

FLACSO, Sede Ecuador  
La Pradera E7-174 y Diego de Almagro  
Quito – Ecuador  
Telf.: (593-2-) 323 8888  
Fax: (593-2) 3237960  
www.flacso.org.ec

ISBN:  
Cuidado de la edición: Paulina Torres  
Diseño de portada e interiores: Antonio Mena  
Imprenta:  
Quito, Ecuador, 2008  
1ª. edición: julio 2008

La responsabilidad social del Estado de bienestar:  
Los sistemas de pensiones en América Latina . . . . .  
*Adela Figueroa Reyes*

Situación del sistema de pensiones en  
el Ecuador, la perspectiva de la Superintendencia  
de Bancos y Seguros . . . . .  
*Carmen Corral*

II. TRANSFORMACIONES DE LAS COORDENADAS  
DE LA EXPERIENCIA

La noción de capital humano en el trabajo  
y la educación . . . . .  
*Miguel Chavarría*

Las maestras de educación primaria en México.  
Un estudio sobre transacciones objetivas y subjetivas  
en la construcción de la identidad profesional . . . . .  
*José Luis Torres Franco*

A expansão dos bancos privados estrangeiros  
para a América Latina e seus impactos na vida de  
trabalhadores bancários: estudo de caso sobre  
a privatização de um banco público brasileiro . . . . .  
*Alcides Fernando Gussi*

La experiencia de mujeres asalariadas en Santiago  
de Chile: Sentidos del trabajo e identidades de género. . . . .  
*Lorena Godoy y Antonio Stecher*

Los significados del trabajo femenino en  
el mundo global. Propuesta para un debate desde  
el campo de la cultura y las identidades laborales. . . . .  
*Rocío Guadarrama Olivera*

Trabajar juntos, vivir en colectivo: condiciones  
y destinos de los colectivos de trabajo. . . . .  
*Thomas Périlleux*

III. ¿ACTORES COLECTIVOS EN RECOMPOSICIÓN?

El comercio ambulante y su relación con  
el sistema político institucional en el Distrito  
Federal de México. . . . .  
*Diana Silva Londoño*

El voluntariado en el mundo laboral en Ecuador . . . . .  
*Julio César Benítez R.*

El empoderamiento: entre la participación en  
el desarrollo y la economía social . . . . .  
*Unai Villalba Egiluz*

La flexibilidad laboral en Venezuela:  
¿la antinomia entre desarrollo de los mercados  
de trabajo o la acentuación de la precarización laboral? . . . . .  
*María Candelaria Rodríguez Pérez*

Entre compromisso e pragmatismo:  
a gramática da ação de trabalhadores em  
cooperativas de produção no sul do Brasil . . . . .  
*Ricardo Mayer*

Primera parte  
**Transformaciones estructurales  
profundas**

# El nuevo estatuto del trabajo: financiarización de la economía y flexibilización del empleo

Robert Cobbaut\*

## Resumen

Las estructuras sociales y económicas de la era fordista han favorecido la bancarización de la población por medio de la extensión de los medios de pago escritural y del crédito para el consumo. Los avances tecnológicos que caracterizan el período postfordista, especialmente aquellos de la telemática – conjunción de efectos cumulativos de las telecomunicaciones y de la informática – fueron las condiciones que viabilizaron la globalización del sistema financiero mediante la aceleración y la securitización de los sistemas de pago, así como de ganancias productivas significativas en todos los sectores económicos, y particularmente en el sector terciario. En una búsqueda incesante de flexibilidad, esta evolución multiforme constituyó la condición para el surgimiento de tres fenómenos conjuntos: la financiarización de la economía; la evolución de la gobernanza de las empresas hacia esquemas hasta ahora inéditos de partición del riesgo entre el capital y el trabajo; un tipo totalmente nuevo de segmentación del mercado de empleo. El objetivo de esta ponencia es no solamente analizar estas evoluciones emparejadas, sino también proponer una evaluación crítica y esbozar paliativos para los efectos que esta nueva etapa genera con respecto a la concepción de solidaridad social que se había construido durante la era fordista en las democracias occidentales.

---

\* Economista y jurista, profesor emerito de economía financiera, Universidad Católica de Lovaina-la-Nueva (UCL), director de investigación del Centro de Filosofía del Derecho (UCL)..

Palabras claves: financiarización, flexibilidad, fordismo, mercado del empleo, remuneración – tecnología.

### Del fordismo hacia un régimen de flexibilidad generalizada

El período que ha sido denominado “Los gloriosos treinta” (1945-1975) ha sido marcado por el desarrollo del régimen fordista de acumulación, mientras que la historia económica del último cuarto del siglo XX y del comienzo del siglo XXI ha estado marcada por la emergencia de un nuevo régimen de acumulación que los teóricos de la socio-economía de la regulación han bautizado crecimiento patrimonial.

El régimen de crecimiento de la era fordista puede ser caracterizado por un modo “intensivo”<sup>1</sup> de acumulación, es decir: la industrialización de la producción de los bienes de consumo, particularmente de los bienes de consumo durables (automóvil, equipo eléctrico, etc.). El aparato institucional (particularmente el derecho laboral y la legislación social, que inventaron nuevas formas de protección social y de negociación colectiva) y el sistema financiero (que ha realizado la bancarización de la población a través del desarrollo conjunto del *retail banking* y del crédito para el consumo) han sido remodelados con el objetivo de facilitar el consumo de masa como respuesta funcional a la capacidad de producción de masa que se estaba desarrollando.

Un nuevo sistema salarial, cuyo prototipo fue concebido por Henry Ford como la indispensable contrapartida de la cadena automatizada de producción de automóviles, fue gradualmente instituido y perfeccionado. Este régimen de crecimiento fue impulsado por dos fuerzas complementarias: ganancias productivas significativas que provocaron una baja de los precios, cuyo resultado fue la creciente disponibilidad para las varias categorías sociales de los bienes que estructuran el modo de vida de la gente (el auto y el alojamiento propio con su equipo electrodoméstico). En un

1 Al otro extremo del modo extensivo (desarrollo de las industrias básicas, como la siderurgia y sus prolongamientos, tal como los ferrocarriles), característico del período que precedió el período fordista. Cfr. Aglietta, 1997 y 1998; Boyer, 1999.

caso típico de lo que los economistas llaman un círculo virtuoso, la disponibilidad amplia de estos bienes para un mercado de masa fortalece el primer proceso. En Europa occidental – y en menor medida en los Estados Unidos – la respuesta adecuada a una tasa baja de desempleo fue un régimen salarial basado sobre contratos a largo plazo con todos sus accesorios: ingresos de sustitución en caso de enfermedad o de licenciamiento; sistemas de retiro que aseguran una capacidad de consumo luego del período de actividad profesional; posibilidad de anticipar ingresos futuros por medio del crédito. Esta repartición planificada y negociada de las ganancias productivas le permitía a los trabajadores, y sobre todo a los empleadores, planificar sus operaciones.

Cuando los métodos fordistas llegaron a sus límites<sup>2</sup>, se produjo una baja de largo plazo de la tasa de productividad, cuyas consecuencias fueron agravadas por dos crisis petroleras sucesivas. En Europa occidental, los intentos de relanza Keynesiana crearon una nueva mezcla de crecimiento cero y de inflación de dos cifras denominada “estagflación”<sup>3</sup>.

En el mundo anglosajón, las soluciones pre valedientes fueron las recetas monetaristas y neoliberalistas conocidas bajo las denominaciones de *Reaganomics* y *Thatcherism*. En un clima de confusión y de desconcierto, los elementos para obviar la crisis fueron elaborados gradualmente como formas estructurales de un nuevo régimen de crecimiento. Las potencialidades de la telemática, conjunción de efectos cumulativos de las telecomunicaciones y de la informática han sido el motor principal de este nuevo régimen.

El sector financiero fue el primero en beneficiarse de los avances de la telemática por medio del desarrollo de una serie de innovaciones que aseguraron su globalización: mercados continuos informatizados de activos financieros, redes de comunicación seguras para los sistemas de pago, desarrollo de la moneda electrónica. De hecho, el sistema financiero es el único que se ha integrado, mientras que en otros sectores la globalización consiste en un proceso competitivo de diferenciación, cuyo principio bá-

2 Es decir cuando los medios tecnológicos que permitían la coordinación centralizada de la producción habían agotado sus yacimientos de productividad.

3 Forma contraída de estagnación e inflación.

sico es la explotación máxima de las ventajas comparativas.<sup>4</sup> El carácter integrado sobre una base mundial del sistema financiero fue igualmente la condición que posibilitó dos mutaciones importantes. La primera es el cambio de un régimen de deudores (intermediación financiera clásica por los bancos) a un régimen de acreedores (finanzas de mercado sin intermediación). Ésta a su vez fue una condición para la segunda mutación: la securitización, es decir la transformación de contratos privados (por ejemplo, deudas hipotecarias) en títulos fungibles. Las consecuencias conjuntas más importantes de estas mutaciones son la subida dramática de la volatilidad de los precios financieros y el riesgo del sistema, es decir la diseminación y la amplificación, potencialmente disruptivas, de los factores de riesgo (efectos dominó o mariposa).

Los mismos medios tecnológicos causaron las primeras ganancias productivas realmente significativas en el sector terciario, acelerando así la tercerización de la economía. Finalmente, ellos permitieron al sector manufacturero racionalizar la integridad de la cadena de valor, acercándola lo más posible a la calidad total (cero defecto, cero inventario, cero aplazamiento). Los avances organizacionales posibilitados por el desarrollo de las tecnologías de información (TI) y por la telemática le permitieron a las empresas satisfacer, y luego suscitar una demanda de diversidad (es decir: la combinación personalizada de características programadas)<sup>5</sup> que hacía que la *non-price* competencia llegara a ser el elemento más importante de la dinámica competitiva, basada en las características cualitativas del producto: *performance*, variedad en la combinación de las opciones, servicio post venta, etc.

Este tipo de capacidad ha sido desarrollado ante todo por las mayores corporaciones transnacionales, que no sólo son capaces de mejorar la división del trabajo por medio del progreso tecnológico, sino de profundizarla eligiendo localizaciones que ofrecen un ratio precio/calidad adecuado. Aunque el fenómeno de globalización ha sido analizado frecuente-

4 Por ejemplo, la concentración de las reservaciones de vuelos aéreos en la India, favorecida por un (relativamente) bajo costo de una fuerza de trabajo sin embargo altamente calificada en la informática.

5 La industria automóvil presenta el ejemplo más típico: un número creciente de firmas solamente proveen vehículos personalizados, es decir producidos combinando las opciones elegidas por el consumidor.

mente con lentes fordistas como un proceso de uniformización, es realmente un fenómeno de diferenciación competitiva. En esa perspectiva, es oportuno mencionar que, de acuerdo con las ahora prevalecientes tesis liberales, el concepto de competitividad nacional está perdiendo gradualmente su pertinencia.

El Estado ha llegado a ser el agente de la competitividad de sus corporaciones, especialmente las más grandes, mediante la elaboración de políticas económicas y sociales que le facilitan a las empresas el desarrollo de sus estrategias de inserción en un mercado globalizado: produciendo y vendiendo en todas partes, buscando dinero en todos los mercados, implicándose en la investigación más avanzada, reclutando los mejores talentos en todas partes. El nuevo papel del Estado consiste esencialmente en la reestructuración de la ley laboral y del sistema de seguros sociales, dando así solución a dos problemas a la vez: bajando el costo del trabajo y, parcialmente al menos, sus problemas de presupuestos, ganando así credibilidad frente de sus acreedores, de los cuales depende para el financiamiento de su propia deuda. A causa de esta “dictadura de los acreedores”<sup>6</sup>, las políticas económicas del Estado ya no están dedicadas a la mediación entre las cuatro dimensiones del cuadrado mágico: crecimiento, pleno empleo, equilibrio de la balanza comercial y estabilidad de la moneda, sino que se concentran casi exclusivamente sobre la última.

## Financiarización del sistema salarial y crecimiento patrimonial

### *La evolución del sistema salarial*

Durante la era fordista la relación salarial, en congruencia con la organización productiva y en un contexto de pleno empleo, se basaba en el empleo a tiempo completo de duración indeterminada. Estabilizado por una institucionalización fuerte, este modelo básico de empleo ha funcionado en Europa occidental como el fundamento implícito de la legislación laboral y del sistema de seguros sociales. La homogeneidad del sistema salarial en la esfera legal fue paralela a la estandarización en la esfera pro-

6 Aprovechando la expresión de J.P. Fitoussi (1995: 71-79).

ductiva. En la estructura triangular de la economía concertada (Estado, organizaciones de los empleadores, sindicatos), convenciones colectivas regularon y planificaron la repartición de las ganancias productivas. Sin embargo, desde el punto de vista del análisis económico, la estructura del mercado laboral era dualística. El análisis esclarecedor de Doeringer y Piore (1971) demuestra que sí existía – y todavía existe – un mercado externo del trabajo que para las varias calificaciones profesionales forma precios relativos que funcionan como puertos de entrada en las empresas en competición para reclutar trabajadores calificados, cada empresa individual aparece como un mercado interno del trabajo gobernado por normas totalmente diferentes (por ejemplo, remuneración ligada al mayor tiempo de trabajo, antigüedad) de las que estructuran el primero. En la era fordista estas normas han generado un grado de estabilidad y permanencia en los mercados internos de trabajo al punto que Doeringer y Piore los llamaron dispositivos “anti-mercado”.

Las evoluciones subsiguientes en los modos de producción, conjuntamente a nuevas formas de competencia basadas en la calidad y la distinguibilidad requerían no solamente nuevas capacidades (en particular, polivalencia y capacidades innovadoras), sino también la diversificación de los estatutos de los asalariados, así como de las mismas formas del salario. En una evolución paralela, el sistema financiero ha llegado a ser inextricablemente ligado al poder creciente de las finanzas de mercado que favorece la dominación de los inversionistas institucionales, entre aquellos los fondos de pensión ahora tienen una proporción creciente de los recursos y ya son preeminentes en los países anglosajones. Como lo veremos, esta evolución requiere una forma u otra de implicación de los trabajadores en el patrimonio de la empresa. Eso implica que los trabajadores van a compartir, en una forma u otra y a un grado u otro, los riesgos empresariales con los accionistas.

Es muy importante tomar en cuenta que este tipo de práctica abre una brecha en la concepción “contractualista”<sup>7</sup> dominante con respecto a la gobernanza de empresa (*corporate governance*) que considera que los

7 Esta expresión se refiere a la teoría microeconómica de la empresa, concebida como ‘*nexus of contracts*’, que ha sido elaborada en el último cuarto del siglo XX con la famosa ‘teoría del agente’ como concepto clave. Para una discusión crítica, cfr. Zingales (1998).

accionistas son los únicos que sufren los riesgos residuales y, por consiguiente, deberían ser los beneficiarios únicos de la ganancia neta. Ambas proposiciones tienen en conjunto como consecuencia lógica, en términos de eficacia económica, que los proveedores de capital de riesgo tendrían el poder de decisión en última instancia. Si los trabajadores llegan a ser accionistas, esto acarrea el problema embarazoso de su participación en la gobernanza.

En este contexto, tres diferentes configuraciones salariales se han ido desarrollando en el último cuarto del siglo XX.<sup>8</sup> Se puede denominar la primera configuración, que es observable principalmente en las industrias de proceso, la *estabilidad poliivalente*. El prototipo de la estabilidad polivalente es, en la industria automóvil, la cadena de ensamblaje automotriz de segunda generación, es decir: flexibilizada por el *monitoring* numérico de las máquinas y los robots. Los trabajadores polivalentes estables son organizados en equipos flexibles que están vendiendo productos semielaborados o servicios a otras *business units* en la misma empresa o en el mismo grupo. Más específicamente, para ser polivalentes, los trabajadores tienen que co-especializar su capital humano con los otros recursos de la empresa, es decir: conseguir un significativo conocimiento y *know-how* que son específicos a la empresa; tienen que ser capaces de arreglar, vigilar y reparar sistemas mecánicos ampliamente automatizados para realizar en forma económica las breves secuencias productivas que requiere la demanda de diversidad. Consecuentemente, la empresa tiene interés en estabilizar este tipo de trabajadores sin excluir totalmente licenciamientos como respuesta a la innovación tecnológica o a bajas cíclicas. Lo importante es asegurar la fidelidad de estos trabajadores a la compañía sin asegurar plenamente la estabilidad del empleo: las compañías alcanzan este objetivo con salarios altos que incluyen un incentivo productivo, dado que una porción variable del salario consiste en una participación en las ganancias.

La segunda configuración se puede denominar *el modelo profesional*. Se trata de oficios que traen a la empresa innovación y dinamismo: investigadores, desarrolladores, creativos del marketing, *managers* talentosos,

8 El análisis que sigue se inspira próximamente de Beffa, Boyer & Touffut (1999).



especialistas en reestructuración. Estos trabajadores difieren de los precedentes en que sus conocimientos no son – o son muy poco – específicos a la empresa y, consecuentemente, no existe ningún obstáculo para su movilidad, y más bien pueden contribuir a facilitarla. Con el fin de estabilizar estos colaboradores y de incitarlos a conducir la empresa de una manera que sirva los intereses de los accionistas, la empresa debe ofrecer no solamente salarios muy altos, sino también inscribir estos salarios en una fórmula que alinea los intereses de aquellos con los de los accionistas. Más frecuentemente, las compañías logran este objetivo con un sistema de participación diferida en el capital, en la ocurrencia con *stock-options plans* que ofrecen a sus beneficiarios el derecho de comprar, en un futuro más o menos distante, acciones de la compañía a un precio inicialmente fijado que ofrece una probabilidad alta de realizar una plusvalía substancial a condición de que, por sus esfuerzos, el precio de la acción mantenga una subida continua y significativa.

El tercer tipo de configuración salarial concierne trabajadores con competencias básicas y que son consecuentemente muy fácilmente sustituibles. Su estatuto se caracteriza específicamente por lo que podemos llamar *flexibilidad de mercado*. Aquí se da una concentración del empleo inestable, del empleo a tiempo parcial, de los horarios flexibles, destructivos de la convivencia familiar, de la externalización y de la posible delocalización. En el sistema fordista de mercados externos del trabajo, altamente regulado por la negociación colectiva, los trabajadores de base fueron protegidos eficazmente y sus empleos fueron estabilizados por cédulas estandarizadas de los oficios. La flexibilización multiforma de las relaciones laborales ha creado para ellos lo que llegó a ser denominado desigualdades fractales que resultan en senderos individuales altamente inciertos. Esta categoría de trabajadores es el blanco designado de una reducción intensa de los gastos productivos – entre aquellos el costo del trabajo es en muchas ocasiones el más fácil de cortar. En un período de predominio fuerte de los intereses de los accionistas, esta corriente está bajo la exigencia – explícita e implícita – de ganancias sostenidas. Esta exigencia está ligada a la homogenización de las condiciones competitivas, especialmente en el mercado financiero, que restringe cada vez menos a las sociedades cotizadas en bolsa.

### *El régimen patrimonial de crecimiento*

Aún tenemos que mostrar que la particularidad fundamental de este nuevo régimen de crecimiento es su carácter patrimonial, porque es lo que liga los modos de gestión y de gobernanza del sistema productivo a la gestión del patrimonio individual sobre la integridad del ciclo de vida. En efecto, la manifestación más concreta de la financiarización del sistema salarial es que una proporción creciente de los ingresos de los hogares, en particular el salario diferido (ahorros de jubilación en todas sus formas) son o bien conseguidos o bien convertidos en activos financieros, que son cada vez menos objeto de una inversión individual. Estas inversiones son gestionadas como componentes de carteras colectivas por los inversores institucionales (fondos de pensión, compañías de seguros, fondos mutuos,...). Un número creciente de inversionistas institucionales actúan como accionistas activos, comprometiéndose en los consejos de administración de las compañías en que su participación es significativa. La gobernanza empresarial (*corporate governance*) que los inversionistas institucionales ejercen, o la que definen en términos de principios generales y métodos y que son publicados bajo la forma de códigos de buena conducta, o al menos la que inducen por su simple presencia entre los accionistas, aun cuando se limitan a una *hands-off* actitud, viene a ser el eje de la regulación del sistema productivo. La variable clave de esta regulación – designada en términos técnicos por la expresión valor económico agregado (*EVA – Economic Value Added*) o uno de sus numerosos substitutos – es el valor para el accionista (*shareholder value*), un “genérico convencional”<sup>9</sup> con alta capacidad simbólica, expresando una exigencia general y sistemática de prioridad absoluta de la creación de valor en beneficio de los accionistas (*stockholders*) con respecto a las reclamaciones de todas las otras partes interesadas (*stakeholders*).

Los incentivos patrimoniales que han sido elaborados para las dos primeras categorías de trabajadores no son de ninguna manera equivalentes porque persiguen fines diferentes y exponen a sus beneficiarios a niveles de riesgo muy distintos. En el primer caso – participación a las ganancias

<sup>9</sup> Esta expresión ha sido ‘forjada’ por Lordon (2000:159).

(*profit-sharing*), la financiarización es, por un lado, indirecta dado que necesita la mediación de la medida contadora de la ganancia y, por otro lado, muy parcial. En el segundo caso, hay en cambio financiarización directa, por medio de valores bursátiles, de una porción importante de la remuneración. Aún más importante es el hecho que para las tres categorías de trabajadores, el poder de compra del salario diferido tiende cada día más a ser ligado en primer lugar, sino exclusivamente, a la cíclica y a veces altamente volátil evolución de los precios bursátiles.

Hasta el momento nos hemos limitado a identificar los elementos estructurales y los conceptos constitutivos del régimen de crecimiento que ha sucedido a la era fordista. Lo que nos queda por hacer es explorar su sistema de valores. Para André Orléan (1999), la libertad económica es lo que ha acelerado la transición de lo que él denomina “individualismo cívico”, basado sobre la confianza en la autoridad pública a una “concepción liberal del vínculo social”. Orléan considera la globalización financiera como consistente esencialmente en el pasaje de un sistema financiero intermediado, en que el sistema bancario es el más importante proveedor de la liquidez, a la primacía de un sistema financiero en que los mercados son los mayores proveedores de la liquidez.

En la primera configuración, el sistema bancario (bancos privados apoyados por el banco central) hace el papel central. Consecuentemente, la aceptabilidad de la moneda se origina en la confianza en la capacidad del ‘soberano’ de asegurar la estabilidad del sistema de precios por medio de políticas monetarias subordinadas a la política de presupuestos y a objetivos de Bienestar. Esa fue la forma institucional de la era fordista, en que el Estado apareció como la figura central para: 1) la determinación de la deuda social vía el Estado de bienestar (*Welfare State*); 2) el control de la propiedad a través de un sector público amplio y, 3) la subordinación de la moneda a las finalidades impuestas por las políticas redistributivas y también por las políticas de pleno empleo (Cfr. Orléan, 1999: 243). La nueva configuración pone énfasis en la liquidez de la riqueza financiera: la confianza en la moneda no es más garantizada por el Estado, sino por el mercado financiero, visto como el instrumento colectivo legítimo para la valoración de la riqueza. Uno de los atributos de la moneda, la función

de medio de intercambio ha sido otorgado a algunos valores financieros. Se trata esencialmente de las acciones de las compañías cotizadas en la Bolsa que son usados más y más como medio de pago para comprar empresas (actividad de *mergers and acquisitions*), para remunerar trabajadores y constituir fondos de pensión. “El poder se ha movido desde la producción hasta la valoración” (Orléan, 1999: 245).

Evidentemente, el valorador, el mercado financiero, no es olvidadizo de las condiciones productivas, pero tiende sin embargo a usurpar el poder decisorio de sus titulares tradicionales – los miembros de los consejos de administración – para decidir por sí mismo del uso del capital financiero que él pone a disposición de las empresas. Este nuevo tipo de poder tiende a ser concentrado en las manos de los inversionistas institucionales, que se consideran a sí mismo como los representantes de los accionistas minoritarios.

Finalmente, Orléan (1999) escribe: “Ya no es más el Estado, sino el mercado como expresión de la comunidad financiera, que garantiza la valoración. Esto es el germen de una nueva soberanía, que se emancipa gradualmente de la tutela del Estado-Nación con la esperanza de substituirlo ... El patrimonio financiero se origina en la red de las compañías cotizadas en la Bolsa ... La riqueza directamente social – porque es líquida – consiste en la suma de sus capitalizaciones que llega a ser riqueza común. Que los valores emitidos representan el último valor de esta comunidad se demuestra por el hecho que sería imposible obligar a los emisores a reembolsarlos, lo que caracteriza una deuda perpetua en que el vínculo social se expresa en su perpetuidad. Lo único que los individuos pueden hacer es cambiarlos para obtener bienes concretos”.

La difusión de la propiedad de valores financieros, que sea directa o, como se encuentra cada vez más, indirecta vía varios tipos de organismos de inversión colectiva en valores financieros es claramente más amplia en el mundo anglosajón que en Europa occidental o en otras partes. Esto sin embargo, no impide a los medios financieros proponer esta democratización como la base de un nuevo contrato social cuyo “... fundamento es la afirmación de los derechos individuales, pero en una acepción puramente financiera de estos derechos” (Orléan, 1999: 244) que implica conside-

rar como un derecho legítimo de cada individuo propietario defender la valoración de sus derechos-acciones, es decir de sus derechos cívicos encarnados – si se puede decir – en valores financieros.

Orléan ha forjado el concepto de individualismo patrimonial para captar este “debilitamiento de las formas tradicionales de la solidaridad cívica en beneficio de otras formas, cada vez más abstractas y anónimas de interdependencia bajo la égida de los mercados” (Orléan, 1999: 244). Esta forma emergente del vínculo social debe – a nuestro entender – suscitar una inquietud aún más grande que está – ya extremadamente preocupante – generada por el desmantelamiento de los sistemas instituidos de solidaridad. Además, tenemos razones suficientes para afirmar que los mercados financieros no están en condición de realizar en forma satisfactoria los indispensables arbitrajes entre dos bienes públicos de extrema importancia: permitir a las empresas la adopción del horizonte de decisión de largo plazo que exige la generación del crecimiento económico real y las demandas de liquidez expresadas por los operadores financieros. Y sobre todo, los mercados financieros no fueron capaces de suscitar y alimentar con éxito la confianza pública en las formas emergentes de casi-moneda.

### Pistas para la reflexión

La descripción y análisis crítico del régimen de crecimiento que ha sustituido al fordismo nos ha llevado a cuestionar la capacidad de este nuevo régimen de regulación de integrar, posiblemente en una interpretación renovada, las exigencias de solidaridad democrática y social que han caracterizado la versión europea del fordismo, la social democracia. Si bien reconocemos la validez de algunas de las críticas del Estado de Bienestar (*Welfare State*), creemos que es importante hacer una apreciación de cómo y a qué grado el régimen patrimonial de crecimiento puede preservar los ideales colectivos inherentes a este sistema.

### *¿Cómo remediar las inseguridades creadas por la flexibilización del régimen salarial?*

Las nuevas condiciones de la producción de bienes y servicios requieren un alto grado de adaptabilidad de las varias categorías de colaboradores de la empresa. La mayoría de los oficios demanda a los empleados no sólo un nivel de educación mucho más alto que el promedio de lo que se requería antes, sino también – para preservar su empleabilidad – la capacidad de insertarse en un proceso continuo de aprendizaje técnico y organizacional. Además tenemos que ser conscientes de que, en los segmentos más avanzados del sector terciario, las compañías llegan a ser virtuales: equipos pequeños, constituidos en una red, componen el grupo temporario de las capacidades específicas necesarias al éxito de un proyecto. Es altamente probable que este modo de organización llegue a generalizarse en el futuro. Esto significa que cada una de las tres categorías de trabajadores será confrontada a una demanda creciente de flexibilidad que podrá implicar cambios frecuentes de empleador o la necesidad de ser simultáneamente dependiente de una pluralidad de empleadores o principales, y de alternar periodos de trabajo y periodos de formación, sino de desempleo.

En esta perspectiva es urgente reconsiderar los principios y conceptos básicos de la ley laboral y del sistema de seguros sociales, que han devenido obsoletos porque son consubstanciales al modelo fordista de empleo a tiempo completo y de duración indefinida. Un grupo de trabajo multidisciplinario organizado por la Comisión Europea y coordinado por el jurista francés Alain Supiot elaboró lo que se denomina el “Informe Supiot” (1999). La premisa esencial de este documento es que la adaptación de los objetivos democráticos definidos en la era fordista a las nuevas condiciones de producción eficiente de bienes y servicios requiere

“un estatuto redefinido que garantice la continuidad de la trayectoria profesional y no la estabilidad profesional como tal. Con este propósito, debemos crear nuevos instrumentos jurídicos que aseguren la continuidad del estatuto profesional no obstante la diversidad y las vicisitudes de las situaciones de trabajo y de no-trabajo. (...) Las interrupciones del empleo

y los periodos de reorientación de las actividades deberían ser una parte integrante de este estatuto profesional. Además, nosotros no deberíamos determinarlo recurriendo a la noción restrictiva de empleo, sino más bien a la noción más amplia de trabajo. (...) [En síntesis] tenemos que incorporar en el estatuto profesional los ‘derechos de tiraje social’ (*social drawing rights*) para responder a la creciente demanda de seguridad en un contexto de creciente incertidumbre” (Informe Supiot, 1999: 298-299).

### *Redefiniendo el interés de la empresa*

Considerar la empresa como un *nexus de contratos* y adoptar en totalidad la conceptualización que eso implica, da como resultado que las partes en el contrato de incorporación – los accionistas – sean los decidores últimos. Esto tiene cada vez menos en cuenta la realidad observable de las organizaciones productivas y tendrá que ser sustituido por consideraciones mucho más contextualizadas. De hecho, la empresa es a la vez una arena de conflictos de intereses – que, si no son radicalmente divergentes, son al menos no completamente compatibles – y un lugar de cooperación de sus varias categorías de participantes (*stakeholders*). Esta participación es una condición necesaria de la eficiencia productiva. Esta comprensión de la empresa como forma institucional original del capitalismo moderno, que moviliza formas específicas de cooperación – sin excluir el conflicto – indica por qué no podemos definir el “interés social”<sup>10</sup> – en el sentido del interés específico de la persona moral que constituye una sociedad anónima, dado que es a la vez de responsabilidad limitada – en el sentido que está completamente identificada con los intereses de los accionistas. En esta perspectiva, la definición del interés social tiene de preferencia que ser concebida como un compromiso que es solamente organizado de manera parcial por la ley. Por lo demás, este compromiso tendría que ser el resultado de un proceso interactivo altamente contextualizado de todas las partes involucradas en la vida de la compañía (Cobbaut y Lenoble, 2003). El punto focal de esta manera de abordar la gobernanza de la compañía es que para cada institución existe un interés superior común, cuya

10 Interés específico que es el objeto de los deberes fiduciarios de los administradores.

definición tiene que integrar los intereses legítimos de todas las partes involucradas en la empresa y tiene que ser el resultado de un proceso interactivo, cuyo mediador designado es el consejo de administración.<sup>11</sup>

### *¿Como remediar el comportamiento errático de la financiarización?*

Con respecto a la financiarización y a las consecuencias del individualismo patrimonial, la problemática de la jubilación es una de las más ilustrativas de cómo las demandas democráticas pueden ser tomadas en cuenta dentro de un contexto de patrimonialización. En cuanto a esta problemática, nuestra posición básica es que a fin de preservar el principio de solidaridad inter-generacional inscrito en nuestras legislaciones de seguridad social, hay que mantener el principio de repartición como zócalo del sistema de jubilación. Sin embargo, el envejecimiento masivo de la población requiere que el costo social de este fenómeno demográfico sea alisado en el curso del tiempo, lo que implica un recurso más que marginal a la capitalización. Pero la afirmación que es probablemente la más fundamental consiste en decir que “el derecho a la jubilación no es una riqueza privada, sino la expresión de créditos adquiridos sobre la sociedad en contraparte de los servicios prestados en el período de actividad profesional”. Así pues, este derecho tiene la forma económica de una deuda social inscrita en el débito de las instituciones financieras. Los activos financieros dedicados al servicio de esta deuda tienen que ser considerados como propiedad social. La consecuencia lógica de esta afirmación es la necesidad de crear un modo específico de comprobación democrática de la manera en que las instituciones de inversión colectiva, sean públicas o privadas, gestionan los ahorros de jubilación que son confiados a su atención. Tendríamos que ser colectivamente creativos, inventando modos adecuados de mediación entre los operadores de fondos de inversión y la masa

11 Esta concepción del ‘interés social’ como el interés común de todos los *stakeholders* y no solamente de las partes en el contrato de incorporación ha sido inscrita en la ley de un número significativo de países.

de sus mandantes. En esta perspectiva, es interesante analizar críticamente las iniciativas de los sindicatos franceses para supervisar el uso de los fondos generados por el sistema de “participación financiera”.<sup>12</sup>

Esta nueva problemática, así como numerosas situaciones similares, manifiestan la necesidad de una dinámica social apta a la concepción y a la operación de sistemas colectivos de nuevo tipo que adaptarían las nuevas condiciones productivas a las demandas de justicia socio-económica, y no lo contrario!!.

### Bibliografía

- Aglietta, M. (1997), *Régulation et crises du capitalisme*, O. Jacob, Paris.
- Aglietta, M. (1998), *Le capitalisme de demain*, Fondation Saint-Simon, Paris.
- Aglietta, M. ; Cobbaut, R. (2003). “The ‘Financialisation’ of the Economy, Macroeconomic Regulation and Corporate Governance”, in: Cobbaut y Lenoble (eds) *Corporate Governance – An Institutional Approach*. Kluwer Law International, The Hague / London / New York. pp. 87-115.
- Autenne A. (2003). “Employees Financial Participation in the French Legal System”, in: Cobbaut y Lenoble, (eds) *Corporate Governance – An Institutional Approach*. Kluwer Law International, The Hague / London / New York. pp. 185-217.
- Beffa, J.L. ; Boyer, R. y Touffut, J.Ph. (1999). *Les relations salariales en France: Etat, entreprises, marchés financiers*. Paris: Fondation Saint-Simon.
- Boyer, R. (1999), « La politique à l’ère de la mondialisation et de la finance: le point sur quelques recherches régulationnistes », in: *L’année de la régulation*, 3, La Découverte, Paris, pp. 13-76.
- Cobbaut, R. ; Lenoble, J. (eds) (2003). *Corporate Governance – An Institutional Approach*. Kluwer Law International, The Hague / London / New York.

<sup>12</sup> Autenne (2003) describe las múltiples ambigüedades del estatuto del empleado-accionista.

- Doeringer, P.B. ; Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustments*, H Lexington, Mass.: Heath.
- Fitoussi J.P. (1995). *Le débat interdit: monnaie, Europe, pauvreté*. Paris: Arléa.
- Lordon, F. (2000). “La ‘création de valeur’ comme rhétorique et comme pratique: généalogie et sociologie de la ‘valeur actionnariale’ ”, in: *L’année de la régulation, (Fonds de pension et ‘nouveau capitalisme’)*, 4, La Découverte, Paris, pp. 117-170.
- Orléan, A. (1999). *Le pouvoir de la finance*. Paris: O. Jacob.
- Supiot, A. y otros (1999). *Au-delà de l’emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris: Flammarion.
- Zingales, L. (1998). “Corporate Governance”, in: Newman P. (ed.), *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*. New York : Mac Millan, pp. 497-503.