

Publicado en www.relats.org

**DOS DOCUMENTOS
UTAL, UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
DE TRABAJADORES. 2000**

Felipe Fossati

I.CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO

INTRODUCCION

Nos encontramos inmersos en un proceso de grandes e imprevisibles mutaciones sociales, cambios profundos en el mundo que vivimos que se transforma diariamente y que seguirá cambiando.

Los elementos determinantes de las mutaciones son, entre otros: los nuevos modelos de organización empresarial, la competitividad, la nueva división internacional del trabajo, la deuda externa e interna, las nuevas tecnologías en sus múltiples campos (biotecnología, microelectrónica, informática, robótica, etc.), el nuevo modelo de acumulación de capital (conjuntamente con las innovaciones tecnológicas capaz de crear enormes cantidades de riqueza ahorrando mano de obra), la globalización, cambios en los valores culturales.

Producto de los cambios que se vienen materializando desde mediados de la década del setenta, que supone condiciones de trabajo distintas y que crean problemas en el sector laboral, porque aunque exista resistencia y confusiones, los cambios igual se producen.

Por tanto, lo primero que nos preguntamos: ¿cómo afectan a las condiciones de trabajo?, ¿Que hacer frente a los cambios?

Preguntas que hoy se hacen millones de trabajadores que se encuentran expulsados del mercado de trabajo, o que se encuentran todavía en él, pero en condiciones de extrema precariedad. Creación de riqueza, consumismo, nuevas tecnologías, cuantiosos excedentes empresariales, conviven paradójicamente, con la emergencia y consolidación de nuevas formas de pobreza y marginalidad social. Hay quienes se preguntan, si no estamos en los finales del siglo XX retornando la actual condición trabajadora a los períodos más duros y salvajes de la revolución industrial. Es necesario dar respuesta y reflexionar sobre estos interrogantes y nos debemos preguntar ¿ha de ser necesariamente así?. La degradación en las condiciones de vida y trabajo ¿es el precio que debe pagarse para garantizar el desarrollo del sistema del capitalismo salvaje?, ¿No pueden vislumbrarse, otras vías alternativas?. De qué condiciones de vida y de trabajo hablamos: ¿Fin de la civilización del trabajo?.

Al explicar las condiciones de trabajo (hasta hace unos años) nos referíamos esencialmente a las condiciones relacionadas con el puesto de trabajo: protección, jornada laboral, salario, seguridad social, contratación colectiva, organización, vacaciones, vivienda, cultura, etc. Nuestro punto de referencia era el mercado de trabajo que funcionó con el modelo fordista y taylorista, la producción en serie, etc.; en donde, lo normal era: los que tenían trabajo. Hoy debemos referirnos a la gran mayoría de trabajadores que no han podido entrar en el mercado de trabajo o están definitivamente expulsados del mismo y trabajan en la más absoluta precariedad.

Estos interrogantes que nos planteamos se transforman, en algo más complejo: además de referirse a las condiciones de trabajo típicas, se relacionan con las condiciones de no-trabajo. No es suficiente intentar responder a esos interrogantes, es necesario preguntarnos el porque de los nuevos fenómenos.

En síntesis, podemos plantearnos preguntas que nos van a servir como punto de partida y como hilo conductor de la reflexión:

1. ¿Es verdad que las condiciones de vida y trabajo hoy, para un elevado número de trabajadores son peores que las de hace veinticinco años? o incluso, ¿son inferiores (comparativamente hablando) a las que se vivieron en los tiempos de la revolución industrial y del primer capitalismo salvaje?.
2. El movimiento sindical y los movimientos sociales ¿están a la altura de tales desafíos?, ¿Cuáles son los nuevos retos con que se enfrenta el movimiento sindical en particular y los movimientos sociales en general?.
3. Pero, ¿existe la clase trabajadora?, ¿no está llamada a desaparecer debido, precisamente, al hecho del progreso técnico y de las nuevas fuerzas productivas?. Tal vez, con las innovaciones tecnológicas ¿no van a hacer desaparecer los trabajos más duros y degradantes, terminándose de una vez por todas la explotación en el trabajo y la alienación?.
4. ¿Para qué servirá el sindicalismo, mutualismo, cooperativismo, sociedades de socorros mutuos, en esa nueva sociedad del ocio?, ¿No deberán vaciarse de contenido las conquistas históricas de la clase trabajadora y hacer del sindicato, de la cooperativa o mutual, instrumentos dóciles y plenamente integrados en el sistema?.

Para poder responder adecuadamente a estas preguntas es necesario partir de un planteo más amplio: ¿Se ha llegado al fin de la civilización del trabajo? ¿Nos encontramos ya en los umbrales de una pretendida sociedad postindustrial? Este planteamiento está hoy muy de moda puede ser sumamente equívoco y peligroso. Todo depende, claro está, desde la perspectiva en que se hace la reflexión. Cuando ésta se hace desde el sistema, tal sociedad postindustrial equivale a la sociedad del simple ocio, donde el trabajo ya no será el centro de la vida y donde los sindicatos de clase no tendrán ningún sentido. Puede decirse que se trata de una perspectiva propia de algunos países industrializados y ricos del Primer Mundo y desde su ideología dominante (Se podrían realizar algunas excepciones: los países escandinavos, Alemania y Japón).

Pero la verdad es que algo está cambiando y hasta cierto punto se está gestando algo nuevo para bien o para mal. Para bien, porque sin duda, los avances tecnológicos han colocado a la humanidad en el umbral de un posible salto cualitativo de creación de riqueza, impensable hace sólo treinta años. «Constituye una aventura apasionante, desde el punto de vista intelectual, científico y tecnológico, al que la comunidad científica no renunciará». Para mal porque las profundas transformaciones que empiezan a operarse se están haciendo «bajo la ley del más fuerte, sin contemplaciones, reforzándose, al mismo tiempo, las actitudes más insolidarias del liberalismo económico»¹.

Los profetas de las nuevas tecnologías, cercanos a los intereses del sistema, no nos hablan de los costos sociales del modernismo tecnológico, impuesto solamente bajo el criterio de la rentabilidad y del beneficio. No es exagerado afirmar que se trata de algo así como de una conspiración del silencio. Pero lo que no es ciencia ficción son los efectos, esas secuelas de la introducción incontrolada y unilateral de las nuevas tecnologías y que tienen unas expresiones muy concretas: de desempleo y subempleo masivo, nuevas formas de pobreza, de marginación social y consolidación de la sociedad dual, descapacitación profesional.

Una primera conclusión (todavía en términos de hipótesis de trabajo que trataremos de verificar) podría ser ésta: La reciente crisis económica, junto con la presencia e introducción masiva de las Nuevas Tecnologías pone en entredicho una gran parte de nuestros valores culturales y éticos, de nuestros modos de comportamiento, de las expectativas de trabajo para todos. Y puede poner en entredicho a Instituciones sociales, en las que, hasta ahora, se ha basado nuestra sociedad de trabajo. Tales cambios comportan, consecuencias, algunas de las cuales las estamos ya conociendo y «padeciendo»: las situaciones masivas de desempleo y subempleo, precariedad en el trabajo, aparición de las nuevas pobrezas.

La transformación de las realidades actuales objetivo de nuestras luchas de hoy, se inserta en un proceso que nos es preciso conocer para poder conducirlo mas lucidamente a su maduración. La perspectiva histórica capacita al hombre militante para la función de punta de lanza consciente y orientadora del progreso. Por eso un tema

¹ Riva y Romeva, Carlos; Nuevas Tecnologías: Sociedad Capitalista y Paro (1984)

como los cambios en el mundo del trabajo en los siglos XIX y XX, a pesar de hacer referencia a cosas pasadas, ayudaran a vislumbrar con mas claridad la situación actual y que nos ayude a la reflexión propuesta.

PROGRESO TECNICO Y DEGRADACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La cuestión del trabajo se divide en dos partes: la organización particular del taller y la Organización del intercambio general de los productos.

Manifiesto de los Delegados de las Corporaciones, Junio de 1848.

En la Revolución Industrial los métodos de trabajo no se alteraron inmediatamente ni completamente. Algunos sectores de la producción fueron renovados por el progreso del maquinismo, muchos otros no sentían los efectos de los cambios sino de modo marginal, en donde se seguía produciendo y se trabajaba según procedimientos tradicionales.

La industria textil fue la locomotora del proceso de cambio, en 1733 J. Kay inventa la lanzadera volante que atraviesa automáticamente el telar, reduciendo el trabajo humano y aumentando cuatro veces la productividad; en 1769 Hargreaves inventa el huso (máquina accionada por una rueda que podía producir 120 veces mas que la rueca); pocos años después Arkwright crea el water-frame (donde se pasa del estadio artesanal al de la producción industrial en base a la utilización de un motor); en 1785 aparece la tejedora mecánica de Cartwright. Los elementos esenciales de la producción en serie estaban establecidos para mas de un siglo; los perfeccionamientos posteriores se basaron en la automatización y no en la mecanización, es el caso del telar de Jacquard en que podían ser tejidos paños labrados sin intervención humana. Este descubrimiento es revolucionario porque anuncia las técnicas de automatización contemporánea en donde se suple la habilidad manual. En 1894 se construye el telar de Northrop que limita la participación del tejedor al mero reemplazo de las canillas vacías y al anudado de hilos rotos.

Al término de este ciclo el trabajador había dejado de utilizar su fuerza muscular para convertirse en observador. Se efectuaba un ahorro considerable de tiempo, es decir, se acrecentaba la productividad.

La adaptación de la máquina de vapor conocida desde finales del siglo XVIII, en funciones cada vez más numerosas fue lenta y progresiva; de tal manera, que en una misma región coexistieron durante varias décadas formas de trabajo muy diferentes.

En la metalurgia las innovaciones tecnológicas fueron decisivas aunque no revistieron el mismo carácter de arrastre automático ni de cambios rápidos. Se sucedieron también otras innovaciones tecnológicas que produjeron nuevos productos además de transformar los métodos de trabajo.

En esta apretada síntesis damos un panorama de las innovaciones tecnológicas producidas y aunque la solución a la automatización completa de la fabricación no fue hallada en el siglo XIX, aparecieron algunos elementos. En 1869, una fábrica de conservas de carne en Chicago utilizaba transportadores automáticos que comunicaban los diversos puestos de trabajo, sin que los trabajadores tuviesen que abandonar su lugar pero todavía era necesaria una intervención manual para efectuar la carga y descarga. Se trataba, al parecer, de un precedente de la máquina transferencia del siglo XX²

Estos son algunas de las innovaciones tecnológicas que de 1750 a 1850, que subvierten y renuevan los procedimientos de fabricación antiguos o crean otros nuevos. A la actividad de las personas se le abren unas posibilidades inéditas como también sucede en la actualidad y la cuestión que se plantea es la de saber en qué medida éstas han afectado a su actividad laboral; como es necesario que evitemos de imaginar un mundo instantáneamente nuevo.

² Lawrence, Derek; *The Miraculous Machine* (1967)

DIVISION DEL TRABAJO

A la revolución industrial se le atribuyen algunos efectos que son anteriores a ella, como ser la división del trabajo, que hizo su aparición en el siglo XVII en manufacturas y fabricaciones altamente especializadas.

Uno de los efectos de la revolución industrial fue la especialización. Hasta esa época, el principio del trabajo estaba simbolizado por la obra maestra que producía el oficial para hacerse maestro. Se trataba de construir un producto desde sus comienzos hasta los últimos estadios de la fabricación. En los pequeños talleres, el mismo trabajador veía progresar un objeto del que él era enteramente autor. En las manufacturas no ocurría lo mismo, pues estas estaban divididas en talleres independientes, los cuales estaban encargados de producir determinados productos de principio a fin.³

Se instaura con las máquinas nuevas una división relativa del trabajo en la medida en que el obrero ya no sigue un producto desde el comienzo hasta el fin sino que ocupa un puesto fijo en la serie de operaciones.

Otro aspecto de la división del trabajo es la inutilidad del aprendizaje, fundamental en el periodo del artesanado. En el nuevo régimen la formación se reduce a la adquisición de pequeños números de técnicas frecuentemente muy simplificadas por la máquina.

Resulta una nueva jerarquía del trabajador diferente al antiguo: por un lado están los peones utilizados para tareas vulgares, por otra parte nos encontramos los trabajadores especializados que trabajan en las máquinas luego de un periodo de formación y los llamados obreros profesionales que eran verdaderos técnicos.

Desde el momento en que la formación profesional se reduce y los puestos de trabajo son intercambiables, fue posible reemplazar a los obreros por mujeres y a éstas por niños. De cada uno existió un trabajo análogo, con la inmensa ventaja para el patrón de un salario menor, quedando por tanto abierto el camino de abusos del régimen industrial

³ Kuczynski, Jürgen; Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus

AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Para hacer rentable al material que representa un capital costoso, tuvo como efecto precipitar un aumento de la producción. Para ello, los descansos fueron reducidos al mínimo: aumento el número de días y horas laborables.

Los feriados que tenían las corporaciones fueron perdidos en poco tiempo, al perderse esas tradiciones se establece un horario muy prolongado. Después de 1830 la jornada de trabajo alcanzaba a 13 o 14 horas y era la misma para los dos sexos; el trabajo nocturno ya no era una excepción como tampoco el trabajo dominical.⁴

La aparición de la disciplina de trabajo, importaba para que cada obrero trabajase sin relajar nunca el esfuerzo durante largas jornadas, era un régimen de rigor, particularmente duro para los que estaban habituados al ritmo más libre del trabajo del campo.

Cualquiera creería la productividad aumentó, no obstante, el historiador alemán Kuczynski afirma que hasta 1850 que no fue así, pues los factores negativos: aumento de horas de trabajo, fatiga consecutiva, carencia de alimentación y los métodos específicos de explotación, contrapesaron los resultados de una mejor técnica. Aunque la producción absoluta aumentó por el incremento del empleo y de la jornada de trabajo.

Solamente desde mediados del siglo XIX se invirtió el proceso, la duración de las jornadas de trabajo disminuyeron, en las fábricas de Alemania de 14 horas en 1852-1859 a 13 en 1860-1867, a 12 en 1868-1878, a 11 en 1887-1894 y a 10 horas en 1903-1909 y la misma tendencia se registró en otros países.⁵

A largo plazo se vislumbra la reducción de la jornada de trabajo, disminuyen los puestos de trabajo (mujeres que vigilaban dos telares tuvieron que controlar cuatro al mismo tiempo que aumentaba la velocidad de golpeo) y también se acrecentó la productividad.

⁴ Kuczynski, Jürgen; A Short History of Labour Conditions

⁵ Kuczynski, Jürgen; Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus

En los diversos sectores después de un periodo de fluctuación, los tiempos necesarios para producción de un artículo disminuyeron de forma sensible. Ese fue uno de los efectos característicos de la revolución industrial.

CONTRATACION DE MUJERES Y NIÑOS

Desde el momento en que el aprendizaje es reducido al mínimo y disminuye la calificación, desaparecen las restricciones para la contratación.

Se contrató a mujeres y niños a quienes se le exigía un trabajo y una jornada similar al que realizaban los hombres. Las mujeres eran empleadas en la industria textil, en talleres mecánicos y en las minas. Los niños por su flexibilidad y agilidad trabajaban en tareas particulares: atar los hilos rotos detrás de los telares en posturas que no podían adoptar los adultos o en las minas.

Para los patrones el empleo de mujeres y niños introducía ventajas considerables entre las cuales los salarios reducidos era la principal. A un trabajo equivalente, la mujer recibía una remuneración igual a la mitad del salario de un hombre y los niños la mitad de una mujer.

Es el rigor y la dureza del trabajo lo que impresionaba, había que sostener la atención durante muchas horas y son muchos los testimonios de niños que se dormían en la tarea rendidos de cansancio y de las enfermedades profesionales que les producía.

TRABAJO EN LA CASA

Uno de los primeros efectos de la aparición de la máquina fue multiplicar el trabajo a domicilio, además de la dispersión de los trabajadores que evitaba cualquier conflicto social.

Este sistema tenía inmensas ventajas para el empresario que ahorra en infraestructura y paga salarios más bajos, sin tener que preocuparse por la amortización del material ni de los periodos de inactividad; el obrero tenía un trabajo precario, con salarios bajos pagados por

producto entregado y muchas veces con tareas irregulares ya que en épocas de escasa demanda se les distribuían las materias primas con parsimonia y esto significa miseria.

La diversificación de los modos de trabajo y las condiciones humanas, varían pues los progresos técnicos varían en los distintos sectores de la producción. Lejos de absorber todo la fabrica, por el contrario, hace que el mundo de trabajo estalle en una aglomeración de casos diferentes. De ahí la complejidad de las relaciones sociales de la era industrial.

REBELION OBRERA

El obrero tuvo conciencia de que la máquina iba a despojarle de trabajo y empezó a temer el desempleo, que hoy definimos como tecnológico. Su sentimiento fue que la máquina era responsable de todas las desgracias y en particular de la baja de los salarios.

Desde 1811 se organizaron en Gran Bretaña para destruir las maquinas y este movimiento tomo el nombre de ludismo; que se extendió rápidamente a otros países. La máquina se había convertido en el enemigo.

Esta violenta reacción no persistió, toda vez que el obrero cobro poco a poco conciencia de la irreversibilidad de la evolución o bien de las ventajas de esta nueva forma de trabajo.⁶

DEL CORPORATIVISMO AL SINDICALISMO

Las nuevas condiciones de trabajo desorientaron por completo a los contemporáneos que, en sentidos diferentes, buscaron soluciones adaptadas a una situación sin precedentes. Si algunas pueden parecer extravagantes, por lo menos reflejan la traducción de necesidades vitales.

Para Fourier, los trabajadores deben reunirse en una unidad que él llama falange; dicha unidad agrupa a 1.800 miembros que obran en común y viven en falansterio, donde ejercen actividades industriales.

⁶ Histoire Générale du Travail

Algunos ensayos, efectuados en Francia y en Estados Unidos, terminaron rápidamente en fracasos.

Proudhon propone el mutualismo: los obreros de la industria, explotados y subalternizados, hallarán una dignidad nueva constituyendo compañías obreras en todas las ramas de la fabricación. Estas asociaciones, de un tipo nuevo, se forman por el libre acuerdo de individuos decididos a intercambiar sus servicios y sus productos sobre una base de reciprocidad total y ayuda mutua. Así será realizada la igualdad, base de la justicia.

Una organización diferente, pero en resumidas cuentas muy semejantes, es la que preconiza Louis Blanc con sus talleres nacionales, que agrupan en una asociación a los representantes de una misma profesión.

En Inglaterra, los teóricos se inclinaban más hacia las cooperativas, cuyo padre fue Robert Owen, padre de la colonia americana de armonía y de cooperación de New Harmony. Se trataba de una cooperativa de producción que constituía un poblado entero y debía servir de marco al desarrollo armonioso de los individuos. Tampoco en este caso estuvo el éxito a la altura de las esperanzas, pero el espíritu cooperativo sobrevivió en Instituciones tales como los Equitables Pionniers de Rochdale (1846), que están más cerca de las cooperativas de consumo que de las de producción.

Algunas tentativas paralelas, inspiradas por P. Buchez, prosperaron en ciertos oficios muy especializados: por ejemplo, la Asociación de Tipógrafos, la Asociación de Joyeros (París, 1834). La propuesta revolucionaria de Buchez se sintetiza en la frase "Del Trabajo Asalariado al Trabajo Asociado".

En Alemania, el principal inspirador de las cooperativas fue Schultze-Delitzsche, que se proponía más bien la creación de cajas destinadas a ayudar a las asociaciones profesionales obreras. Le Play, por el contrario, predica el retorno a las tradicionales virtudes religiosas, las únicas en condiciones de conciliar los intereses divergentes del patrono y del obrero.

Cualesquiera que fuesen las soluciones, casi utópicas, apenas eran válidas en lo inmediato, y se hizo necesario buscar otro camino.

DECADENCIA Y DESAPARICION DE LAS CORPORACIONES

En la Europa del Antiguo Régimen, los trabajadores estaban agrupados en corporaciones que reunían a los individuos de una misma profesión. La razón de ser de estas corporaciones era la transmisión de las técnicas gracias a un largo aprendizaje, que conducía finalmente a la maestría pasando por la etapa intermedia de oficial. Estaban adaptadas a una sociedad cuyo ideal era la calidad de los productos, pero no su producción en gran serie y por tanto, no podían responder a la demanda creciente. Además rechazaban las máquinas y daban preeminencia a la habilidad manual. Ya en declive en la Europa occidental del siglo XVIII, no resistieron al empuje de las nuevas industrias, aunque se mantuvieron por más tiempo en la Europa Oriental. En su lugar se hizo un vacío que fue llenándose lentamente con la aparición progresiva de los sindicatos desde mediados del siglo XIX y principios del XX.

En Inglaterra, la pieza maestra del carcomido edificio era el Statute of Artificers, que se remontaba a la época Isabelina. Parcialmente aplicado en el siglo XVIII, representaba para los maestros la última defensa contra la amenaza de la industria, en la medida en que protegía el aprendizaje. Pero los patronos le eran cada vez menos favorables. Nuestro oficio decían no exige que todos los obreros que empleemos hayan sido preparados desde la infancia para ejercerlo, nos bastan los simples peones. Eso significa la condenación del orden corporativo y de la reglamentación. Sus partidarios se confiaron a un tribunal de honor que no impidió la abrogación pura y simple del Statute y la desaparición de las corporaciones.

En Francia, la reglamentación del trabajo penetraba más profundamente en las costumbres y la legislación del mismo había sido confirmada por Colbert. Filósofos y economistas, defensores de las ideas de libertad, habían encontrado un abogado en la persona de Turgot, quien por un edicto de Febrero de 1776, suprimió las cofradías, maestrías y corporaciones. Pero los intereses dañados por la desaparición de los privilegios se aprovecharon de la caída del interventor general para restablecer una reglamentación del trabajo, diferente, minuciosa. Solamente las profesiones menores eran declaradas libres.

La libertad del trabajo fue obra de la Revolución Francesa, gracias a dos medidas: el decreto de Allarde y la ley Le Chapelier. El primero abolió las patentes, cartas de maestría y jurandes⁷ y todos los privilegios de profesión, cualesquiera que fuesen. En cuanto a la segunda, prohibió las coaliciones entre obreros de un mismo oficio y realizar convenios. Estas prohibiciones apuntaban tanto a la organización del trabajo como a las asociaciones, temporales o no. Cualquier patrón podía contratar a cualquier obrero y ambos podían discutir, en principio, del salario, el cual no era fijado por ningún baremo⁸.

Esta libertad del trabajo era ilusoria, pues en Francia como en Inglaterra, algunas medidas legislativas favorecían al patrono a expensas del obrero. El amo dice el artículo 1781 del Código Civil es creído bajo su palabra, para la cuota de garantías, para el pago del salario del año vencido y para los anticipos dados por el año en curso. En Inglaterra, la ley Amo y Servidor autorizaba al patrono a hacer encarcelar al obrero que había abandonado su trabajo sin previo aviso o sin terminar una tarea, pues la ruptura del contrato era considerada como un delito (criminal offense), en tanto que el obrero no tenía medio alguno para hacer que fuera reconocido su buen derecho.

En la Europa Central, la reglamentación del trabajo persistió gracias a las guildas⁹. Los libertos¹⁰ del trabajo, Gewerbefreiheit, había sido proclamada a comienzos del siglo XIX bajo la influencia francesa, en algunas provincias de Prusia y en el reino de Westfalia, pero la ordenanza prusiana de 1845, aunque favorable a los libertos, restableció, en más de cuarenta guildas (Innung), la obligación del aprendizaje y la necesidad de pertenecer a un cuerpo de oficio.

En los demás Estados germánicos, las Guildas subsistieron, puestas bajo la autoridad de las municipalidades o incluso fueron restablecidas tras la marcha de los franceses, como ocurrió en Hannover en 1815.

⁷ Jurande: en Francia, encargado de velar por los intereses corporativos y la junta de los mismos

⁸ Baremo: Libro de cuentas ajustadas

⁹ Guildas: Organizaciones medievales de productores, comerciantes o artesanos asociados con otros para protegerse recíprocamente

¹⁰ Libertos: Reciben este nombre los siervos que obtenían la libertad a través de la fórmula de la manumisión, acto por el cual el dueño renunciaba a la potestad dominical que tenía sobre el siervo.

Oldemburgo las creó de nuevo en 1830 y las ciudades libres de Hamburgo, Bremen, Lubeck y Francfort las mantuvieron hasta 1848.

Las industrias nuevas se desarrollaron al margen de estas reglamentaciones, que no les concernían, pero las antiguas se mantuvieron, cuando todos los vecinos occidentales dejaban a los individuos en libertad de practicar el oficio que quisieran, dónde y cómo quisieran. El viejo edificio, con sus exámenes y sus limitaciones, desapareció solamente merced a la unificación del país, por una medida tardía, de 1869. El acceso a la mayoría de los oficios se hizo libre, no sin vigorosas protestas de los artesanos¹¹.

El orden corporativo ha dejado memoria y en pleno siglo XX, algunos nostálgicos del pasado han pretendido hallar de nuevo en él unas virtudes propias para la organización del trabajo. En realidad, convenía mal a sociedades transformadas por la industrialización y por tanto liberadas del dominio reglamentario. Sin embargo, los métodos y las tradiciones de las corporaciones se mantuvieron, e incluso se fortalecieron durante el siglo XIX en los gremios.

En los gremios encontraron representantes de los oficios poco afectados por la revolución industrial: picapedreros, carpinteros de taller, cerrajeros, sombrereros, vidrieros, panaderos, alfareros, plomeros, toneleros, cuyos métodos de trabajo no habían cambiado. Parece que, por el contrario, los gremios fueron sido más vigorosos en el siglo XIX, como si quisiesen defenderse contra los progresos del maquinismo¹².

El trabajo de estos gremios es bien conocido gracias a las Memorias que dejó uno de sus miembros, Agricol Perdiguier. El aprendizaje se practicaba entre los 10 y los 16 años en casa de un maestro, a su mesa y para su obra. Antes de hacerse maestro, el aprendiz había de recorrer Francia, en un viaje que duraba de dos o ocho años. De un maestro a otro el maestro perfeccionaba sus métodos y completaba su saber, pues las técnicas variaban entonces de una provincia a otra.

De la vida de estos oficiales, Agricol Perdiguier nos da indicaciones tomadas de su propia experiencia. En avignon, la jornada del obrero

¹¹ Clapham, J.; The Economic Development of France and Germany

¹² Benoist, Luc; Les Compagnonnages et les Métiers

duraba desde las cinco de la mañana hasta las ocho de la noche. Ibamos a cenar tan pronto como terminaba la jornada. Estábamos en clase antes de las nueve de la mañana, y dibujábamos hasta las once¹³. Por otra parte, la duración de la jornada variaba según los oficios y las afiliaciones.

Los gremios estaban divididos en tres ramas: los Compañeros del Deber, Hijos del Maestro Jacques, los Compañeros del Deber, Hijos del padre Soubisse, y los Compañeros del Deber de Libertad, o Hijos de Salomón. Cada uno de estos deberes pretendían ser el más antiguo y más eminente de todos y de ellos resultaban luchas enconadas.

HACIA UNA NUEVA REGLAMENTACION

En los oficios manuales nacidos de las antiguas corporaciones o afiliados a los gremios, las tradiciones seguían regulando el trabajo cotidiano. No sucedía lo mismo en los nuevos oficios ligados al maquinismo: no existía tradición alguna y además las condiciones eran diferentes. De ahí el deseo del industrial de utilizarlo al máximo, evitando los períodos de inactividad, haciendo trabajar a los obreros el mayor tiempo posible, pagándoles salarios escasos y sobre todo reduciendo el grupo de los salarios gracias al empleo en masa de mujeres y niños.

Los abusos más escandalosos concernían a los niños y particularmente en Inglaterra, los fabricantes reclutaban niños pequeños o a veces incluso se los arrancaban a sus padres para hacerles trabajar durante largas jornadas con salarios irrisorios. La gran mayoría de los fabricantes en busca de una mano de obra siempre insuficiente, no tenía ningún escrúpulo en aceptar semejante estado de cosas, algunos sin embargo, se rebelaban contra tales prácticas. Así, el régimen de la libertad completa del trabajo adquirido en Inglaterra antes de cualquier otro país, fue atemperado por intervenciones del Parlamento encaminadas a prevenir los excesos, a propósito de los niños primeramente, de las mujeres después y finalmente de los trabajadores en general.

¹³ Perdiguier, Agricol; Mémoires

Las medidas relativas al trabajo de los niños tuvieron por objeto limitar la duración de la jornada y prohibir el trabajo nocturno. La lista de estas reglamentaciones puede parecer impresionantes pero hay que tener presente que no había sido tomada ninguna medida para su aplicación efectiva, dejada a la buena voluntad de los industriales mismos, de lo cual hay que deducir la ineficacia de tal legislación.

Hasta entonces el trabajo de las mujeres había seguido enteramente libre, como el de los hombres. La primera medida que restringe esa libertad es una ley inglesa de 1844, que limita la duración de la jornada a 12 horas y la de la semana a 69 horas, recogiendo así los aspectos esenciales de la ley de 1825 sobre el trabajo de los niños.

Los demás países fueron lentos en promover una reglamentación del trabajo, y el primero adoptarla fue Prusia, entonces menos industrializada que Francia o Bélgica. Aun cuando se inspira en la experiencia inglesa, Prusia trata de extender el campo de aplicación a otras industrias además de la textil. La orden del gabinete prusiano de 6 de abril de 1839 prohíbe el trabajo de los niños en las manufacturas y en las minas antes de la edad de 9 años, de noche, los domingos y los días festivos, de 9 a 16 años, no debían efectuar más de 10 horas al día. Pero no estaba prevista ninguna sanción, pues no fueron nombrados inspectores de trabajo hasta 1853, tras una nueva ley, más restrictiva en lo que concierne a las condiciones del trabajo y más dura para los patronos que contravenían sus disposiciones. Estas medidas tomadas en Prusia sirvieron de modelo a los demás Estados alemanes -Baviera en 1854, Sajonia en 1861- antes de ser aplicadas a una Alemania unificada¹⁴.

En otros países, la legislación sobre el trabajo fue menos original y también peor aplicada. En Francia, el mundo político y el mundo de los negocios habían permanecido indiferentes u hostiles a esta cuestión, alentados por la actitud de la Monarquía de Julio y de su portavoz, Guizot. Si los patronos algodoneros de Alsacia habían denunciado la explotación cruel y codiciosa de las mujeres y de los niños en la nueva industria, sus colegas de las demás regiones apenas si les habían seguido. La ley del 22 de marzo de 1841 emprendió la reglamentación del trabajo de los niños, inspirándose un poco en el modelo prusiano. Los niños no podían trabajar antes de cumplir los 8 años, entre los 8 y

¹⁴ Kuczynski, Jurgen; A Short History of Labour Conditions

los 12 años no debían trabajar más de 8 horas diarias y de los 12 a los 16 años no más de 12 horas. En cuanto al trabajo nocturno, estaba prohibido por debajo de 13 años de edad, donde dos horas eran contadas como tres.

Pero estas disposiciones eran en gran parte ineficaces dado que no estaba previsto ningún sistema de inspección y que tales medidas se aplicaban tan sólo a los establecimientos de más de 20 obreros. La competencia entre patronos tuvo como efecto hacer trabajar a los niños como antes, por un salario igual al cuarto del de los adultos, con absoluto desprecio de la ley. Nuevas medidas, más restrictivas, debían ser discutidas ante las Cámaras cuando estalló la Revolución de 1848.

La experiencia americana es interesante en la medida en que la inexistencia de centralización deja la iniciativa a los Estados en curso de industrialización y en que se pone atención en aspectos que habían sido desatendidos por las reglamentaciones europeas. En efecto, en los Estados Unidos, para los hombres del siglo XIX, el trabajo de los niños debía estar limitado por las necesidades de la instrucción. En 1813, Connecticut aprobó una ley en virtud de la cual los patronos debían proporcionar una cierta instrucción a los niños a los que empleasen. Treinta años más tarde, también Connecticut, seguido esta vez por Massachusetts y Pensilvania, los dos grandes Estados industriales, limitó la jornada de trabajo a 10 horas para los niños que estuviesen por encima de cierta edad. Nueva Jersey y Rhode Island siguieron este ejemplo con dos años de retraso. Pero, en ningún caso se tomó medida alguna para una aplicación efectiva de esas leyes.

Rusia misma reglamentó el trabajo de los niños en las fábricas mediante varias medidas escalonadas de 1838 a 1847, pero parece que los resultados fueron tan irrisorios como en otros países.

Estas experiencias, abortadas en su mayor parte sólo se aplican al trabajo de los niños. Para los adultos de uno de otro sexo, el patrono seguía siendo el único juez de la duración de la jornada de trabajo. Hacia 1850, se hizo evidente que la duración excesiva reducía la capacidad de trabajo de los obreros y se delineó un movimiento, todavía muy disperso, en favor de una reducción de la jornada.

Por otra parte, en aquellos años el progreso de la técnica había aumentado sensiblemente la productividad de las máquinas, todavía

muy baja en la primera fase de la revolución industrial. Un comité reunido en New Hampshire para estudiar esta cuestión, en 1847, hizo valer las ventajas que obtendrían los patronos no haciendo trabajar tanto tiempo a los obreros, los cuales tendrían más vigor y más aptitud para la tarea cuando tuviesen más tiempo para descansar¹⁵.

Las consideraciones humanitarias son ajenas al movimiento para la limitación de la duración del trabajo, en principio, los obreros no debían trabajar más de 10 horas diarias en New Hampshire y el ejemplo fue seguido en un cierto número de otros Estados entre 1848 y 1853. Pero esta legislación sólo se aplicaba a un número restringido de obreros y su aplicación dejó subsistir excepciones demasiado numerosas. En Francia, el gobierno de la Segunda República intentó limitar la jornada de trabajo a 10 horas en París y a 12 en las provincias, pero sin éxito.

En este terreno, Gran Bretaña mostró el camino por seguir con su muy sensible avance sobre los demás países. En el curso de los últimos años del siglo, la duración es progresivamente reducida en diversas industrias: en 1874, a 56 ½ horas en la textil, a 52 ½ en la construcción; en 1871, a 54 horas en la metalurgia. Veinte años más tarde, la semana inglesa ha triunfado en casi todas las ramas de la industria: el sábado por la tarde se da asueto a los obreros. Ninguna limitación es aplicable al trabajo a domicilio y las jornadas siguen siendo largas en los transportes, el comercio y el vestido. Hacia 1870, la jornada es todavía de 10 a 12 horas en el continente, donde ninguna legislación ha invertido en el asunto.

De un oficio a otro se manifiestan algunas diferencias: así, en Alemania, los tipógrafos y los obreros del mueble son considerados como favorecidos porque trabajan 10 horas diarias. En Francia, la jornada de 12 horas había recibido una confirmación legal en 1893, bastante tardíamente. En 1900, a instigación de Millerand, fue tomada la primera medida de orden general encaminada a rebajar la jornada a 10 horas en los talleres que empleaban a la vez hombres, mujeres y niños. Y fue necesario hacer obligatorio el descanso dominical en 1906. En la misma fecha, en Alemania es reglamentado el trabajo de las mujeres, en tanto que para los hombres se establece la jornada de 10 horas (semana de 60 horas) en aproximadamente el 60% de las fábricas de Prusia.

¹⁵ Kuczynski, Jurgen; A Short History of Labour Conditions

La semana de 48 horas, anhelo de la mayoría de los obreros, no fue conseguida hasta inmediatamente después de la primera guerra mundial. En los Estados Unidos, la jornada de 10 horas era ya la ordinaria hacia 1890, antes de reducirse a 8 ó 9 horas en determinadas profesiones fatigosas (minas, en Utah, 1896) o para los funcionarios federales (en 1892)¹⁶.

LOS OBREROS Y LA DEFENSA DE SU TRABAJO

Esta disminución de la carga cotidiana hay que atribuirle a los progresos de la técnica, pero más aún a los trabajadores en su incesante acción para mejorar sus propias condiciones de vida. A este respecto, las condiciones han cambiado, del antiguo régimen económico al nuevo: la división entre el capital y el trabajo se ha acentuado de tal modo que estos elementos, hasta entonces asociados, se han erguido uno frente al otro. Por eso se busca y perfecciona en el curso de una lucha que abarca todo el siglo XIX, nuevos medios de ataque y de defensa.

En los primeros tiempos de la revolución industrial, el obrero se hallaba tan desarraigado de su medio natural y tan desambientado que fue incapaz de encontrar un medio de escapar a la explotación patronal. Los grilletes de las leyes liberales eran tan sólidos que las agrupaciones estaban desprovistas de cualquier posibilidad de reacción. Recordemos que, en Francia, la ley de Chapelier y el Código Civil (artículos 414, 415 y 416) hacen de la coalición un delito y prohíben las asociaciones. En la nueva filosofía política del mundo occidental no es tolerado ningún estado intermedio entre el individuo y el Estado, en tanto que en la Europa Oriental domina todavía una organización señorial. En estas condiciones, los choques eran inevitables; por ejemplo, la matanza de Peterloo, en Manchester en 1819, y la represión brutal de las huelgas en Lyon, en 1831 y 1834.

A lo largo de una segunda fase, los obreros pensaron hallar la solución de sus males en el reconocimiento de un nuevo derecho: el derecho al trabajo. Esta es la razón por la que la noción del trabajo aparece en primer plano de las reivindicaciones de los obreros franceses al

¹⁶ Faulkner, H; Histoire Economique des Etats-Unis

advenimiento de la Revolución de 1848. A raíz del derrocamiento de los Orleans, el gobierno provisional se comprometió a garantizar la existencia del obrero mediante el trabajo, a garantizar el trabajo a todos los ciudadanos y les reconoció el derecho de asociarse entre ellos para disfrutar del beneficio de su trabajo¹⁷, inmediatamente después, abre los talleres nacionales y crea una comisión especializada en las cuestiones de trabajo: la Comisión del Luxemburgo. Es sabido lo que ocurrió con esta extraordinaria llamarada de entusiasmo: el Trágico episodio de las Jornadas de Julio, represión sin precedentes en los anales obreros, se consuma la escisión entre el mundo del trabajo y el de los poseyentes.

Por eso, en la fase siguiente, los obreros buscan una solución que dependa únicamente de ellos mismos. Se les ofrecen varios caminos, el primero es la acción profesional directa, en forma de huelgas, anteriores sin duda al orden industrial, pero con un carácter de masas enteramente nuevo. Las huelgas son contemporáneas de los comienzos de la nueva economía y su actitud en la Inglaterra de finales del siglo XVIII dio lugar a las Combination Acts (1799 y 1800), que apuntan tanto a las asociaciones como a las coaliciones. En Francia, a pesar de las prohibiciones legales, las huelgas fueron numerosas, a veces concertadas y a veces espontáneas, lo cual explica el número de las condenas. De 1825 a 1847, el número medio anual de huelgistas condenados a prisión se aproxima a los 200, y el máximo alcanza los 498. En Inglaterra, después de la abolición de las Combination Acts, en 1824, estallaron grandes huelgas, como las de los mineros de Northumberland en 1831 y las de los albañiles en 1833, pero ya el patrono había hallado el medio de evitarlas decidiendo un lock-out, como en el caso de los obreros de géneros de punto de Derby, en 1833-1834. De todos modos, una vez más, la Inglaterra industrial había proporcionado el modelo a los trabajadores del continente¹⁸.

En Francia, la huelga dejó de ser considerada como un delito en 1864 y su ejercicio se vio facilitado, los últimos años del Segundo Imperio están señalados por grandes huelgas, en el Creusot, en La Ricamarie, en Aubin, en Mulhouse, etc. y esta forma de lucha se mantuvo bajo el régimen siguiente, con las huelgas de Fourmies, Carmaux, Decazeville. Por lo demás, en los últimos veinte años del siglo XIX, contemporáneos

¹⁷ Pouthas, C; Démocraties et Capitalisme

¹⁸ Gregg, Pauline; A Social and Economic History of Britain

de la Gran Depresión que agravó las condiciones de trabajo de todos los asalariados, la huelga fue, en todos los países, un medio de defensa contra la baja del nivel de vida; así la de los dockers del puerto de Londres en 1889, o la de los obreros de Pullman, en Chicago, en 1893.

La asociación había de ser un medio más eficaz, y por lo mismo más sospechoso para los gobiernos del siglo. Tras la abolición de las Combinations Acts, las primeras Trade Unions asoman en el horizonte laboral de Inglaterra. Desde 1825, los mineros de Northumberland-Durham fundan un sindicato que celebra mítines y envía protestas al Parlamento en 1829, tocó el turno a los hiladores de algodón, que establecieron la Gran Unión General de todos los obreros hiladores del Reino Unido, seguida tres años más tarde por los obreros de la construcción. En 1834 nació la primera federación sindical, la gran unión de los sindicatos nacionales unificados. Esta oleada sindicalista declinó en 1834, tras el fracaso de las huelgas violentas que ella había alentado y durante el período siguiente los obreros se volvieron más hacia la acción política, el cartismo. La acción sindical reapareció en una forma poco revolucionaria, mejor adaptada a las condiciones del trabajo y más inclinada al arbitraje y la conciliación. Esto es lo que los historiadores ingleses designan con la expresión Nuevo Modelo, cuyo prototipo fue la Sociedad unificada de Mecánicos, fundada en 1851, se trataba de un sindicalismo aristocrático reservado a los obreros calificados, que pagaban una cuota de un chelín a la semana, cantidad considerable para aquellos tiempos. Los fondos así recogidos servían tanto para ayudar a los miembros en caso de accidentes o de enfermedad, a ejemplo de las sociedades de socorros mutuos, como para sostener a los huelgistas, en caso de necesidad.

Este modelo fue imitado por los mineros y por los obreros del algodón, todos los cuales obtuvieron, gracias a acciones bien preparadas, mejoras sensibles en sus condiciones de trabajo. Estos sindicatos tenían un carácter demasiado aristocrático para convenir a la masa de los trabajadores, que esperaron a la Gran Depresión para organizarse de otro modo: apertura más amplia, cuotas más bajas, recursos a la acción de masas. Los trabajadores del puerto de Londres abrieron el camino con su sindicato general, fundado en 1887. Así, las experiencias británicas apelaron a dos posibilidades diferentes, que se dan de nuevo en los demás países industriales.

En los Estados Unidos, después de varias tentativas sin grandes resultados, el sindicalismo emerge en los años posteriores a la guerra de Secesión. En 1869, un sastre de Filadelfia funda la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo, asociación de carácter secreto en sus comienzos y abierta luego a todos los trabajadores industriales, que comprendía a la vez sindicatos de oficios nacionales y asambleas locales poco estructuradas. El carácter heterogéneo de esta amalgama explica su fracaso en varias huelgas y su desaparición progresiva en provecho de la American Federation of Labor, organizada por el emigrado alemán Samuel Gompers. Esta constituida por una federación de sindicatos de oficios y compuesta, de obreros calificados, encastillados en la acción profesional. Este nuevo sindicalismo registró éxitos importantes y duraderos, contribuyó a la mejora de las condiciones de trabajo de los obreros americanos, asegurándoles un nivel de vida superior al de sus colegas europeos. Los obreros no calificados se volvieron hacia un sindicalismo más revolucionario, el de los I.W.W. (International Workers of the World)¹⁹, de Daniel de León.

En Europa, Alemania y Francia ofrecen dos ejemplos opuestos. En el primero, el sindicalismo se puso en marcha sólo tardíamente, a causa de la desconfianza de que era rodeado por parte de las autoridades imperiales en los últimos años del siglo XIX. Pero ya antes se habían formado, en los oficios especializados, varios sindicatos poderosos que habían fijado la táctica por seguir. En 1873, los impresores habían logrado firmar un contrato colectivo con sus patronos, estableciendo una escala de salarios, aplicable primeramente a Leipzig capital de las artes gráficas y después al resto del país. Denunciado a consecuencia de una huelga de 1891, fue negociado de nuevo en 1896 y se convirtió en modelo para las demás profesiones, que recurrieron a estos acuerdos en los siguientes. La aspiración a los contratos colectivos seguirá siendo la señal distinta del sindicalismo alemán, reformista por excelencia en un país que fue, sin embargo, el bastión del marxismo²⁰. En Francia, por el contrario, triunfó la tradición revolucionaria. Bajo el Segundo Imperio aparecieron las primeras cámaras sindicales obreras, toleradas por el poder, pero no reconocidas y agrupadas según dos modos diferentes: en federaciones nacionales de base profesional (sindicatos nacionales), en uniones locales, entre obreros de oficios diferentes (bolsas de trabajo). La Comuna puso fin a estas primeras

¹⁹ Marjolin, Robert; L'évolution du Syndicalisme aux Etats-Unis de Washington a Roosevelt

²⁰ Marjolin, Robert; L'évolution du Syndicalisme aux Etats-Unis de Washington a Roosevelt

tentativas y hubo que esperar a la ley de 1884 para dar una base legal al sindicalismo. En el plano local se desarrollaron las bolsas de trabajo que se reagruparon en 1892 en una Federación. En el plano nacional, los trabajadores de una misma profesión crearon oficialmente federaciones que se unieron a las bolsas de trabajo para formar en 1895, la Confederación General del Trabajo, cuya línea de conducta se abre paso lentamente en un sentido revolucionario. En España y en Italia se imponen las mismas tendencias revolucionarias con la Unión General de Trabajadores y la Confederazione Nazionale del Lavoro respectivamente, esta última creada en 1906 por los obreros de la industria y los trabajadores agrícolas.

Un modo final de defensa es la acción política, por intermedio de partidos de clase y en particular de los partidos socialistas. En todos los estados liberales del siglo XIX, los partidos políticos representan los intereses o las ideologías de las clases sociales dominantes. La aparición del socialismo aporta un elemento nuevo a la lucha política, en la medida en que los socialistas quieren ser los representantes de las minorías oprimidas y del proletariado industrial. Por otra parte, socialismo y sindicalismo están estrechamente ligados, por lo menos en Europa Continental; en muchos casos, la central sindical es emanación del partido socialista y la distinción entre una y otro es muy difícil de trazar. Es un hecho que en Alemania los diputados socialistas participaron muy ampliamente en la mejora de las condiciones de trabajo mediante su acción parlamentaria y legislativa.

El camino del corporativismo al sindicalismo es largo. Estos movimientos representan respectivamente dos orientaciones históricas diferentes del trabajo obrero, dos momentos sucesivos, separados por el mal de fondo de la revolución industrial. De una parte, la preponderancia del trabajo manual; de otra, la del trabajo mecanizado. Pero en los dos casos se halla la misma preocupación fundamental de mejorar las condiciones de trabajo, y con ello la vida cotidiana.

UN PASEO POR EL SIGLO XXI²¹

La novedad, la diferencia no es sólo la introducida en el gesto del obrero, reducido a migajas. Con la entrada del cronómetro en el taller²², la revolución que se emprende tiene una dimensión múltiple. De hecho, entra en juego una triple secuencia, que conlleva sus propios ritmos.

De entrada, secuencia completamente nueva en la relación de fuerza entre las clases.

Al acabar con el control obrero sobre los modos operatorios, al sustituir los secretos profesionales por un trabajo reducido a la repetición de gestos parcelarios, al asegurar la expropiación del saber obrero y su confiscación por la dirección de la empresa el cronómetro es, ante todo, un instrumento político de dominación sobre el trabajo tecnológico y táctico pormenorizado del control de los cuerpos en el trabajo, el taylorismo va a transformarse en un verdadero conjunto de gestos de producción, en un código formalizado del ejercicio del trabajo industrial, con la Organización Científica del Trabajo. Como instrumento esencial de ese proceso de reducción del saber obrero de fabricación a la serie de sus gestos elementales, el cronómetro es, por la misma razón, mucho más que eso.

Restituido a su dimensión social el estado de la relación de fuerza entre clases tanto en el taller como en la sociedad el cronómetro (y los métodos de medición de tiempos y movimientos que instaure) aparece como la avanzada de un ataque dirigido, no contra el trabajo en general, sino contra la forma organizada y combativa de la clase obrera: el Obrero profesional de oficio y su sindicato. Lo que el cronómetro pretende romper, atacando la confraternidad de los gremios, es la excelsa y avanzada figura de la resistencia obrera, condición de la primera industrialización, pero también principal obstáculo para la acumulación del capital en gran escala. Porque el obrero profesional, apoyado en la eficacia de su sindicato, llega a regatear elevadas tarifas e impone, con su manera de actuar, su propio ritmo a la producción de mercancías.

²¹ Todas las citas estas sacadas del formidable libro de Benjamin Coriat El Taller y el Cronómetro

²² Aquí se impone una precisión. Entendámonos: Decimos “Taller” a cualquier espacio en que se inserte la actividad del trabajo. Igualmente decimos “Cronómetro” designando también a todas las tecnologías de medición de tiempo y movimientos que se han desarrollado después del Taylorismo.

Al sustituir al obrero profesional por el obrero-masa recién inmigrado, no calificado y sobre todo no organizado, el capital modifica, en favor suyo y por mucho tiempo, el estado de conjunto de la relación de clases.

Con esto también se inicia una secuencia económica enteramente nueva, un modo y un régimen nuevo de acumulación del capital: surge la producción en masa.

Al sentar el proceso de trabajo sobre una base nueva, científica, el capital se halla en condiciones de imponer sus propios ritmos y normas a la producción de mercancías, rompiendo así las trabas puestas a su expansión por el antiguo orden del taller. Y cuando, con Ford, la cadena de montaje viene a relevar a las técnicas taylorianas de medición de los tiempos y movimientos y a someter el gesto del obrero a una cadencia regulada, se hace posible un nuevo modo de consumo productivo de la fuerza de trabajo. Sin relación, ni siquiera lejana, con lo que permitían los antiguos métodos de organización del trabajo. Las condiciones generales de la extracción del plus trabajo y la escala de la producción de mercancías cambian por completo. En adelante, con el apoyo de la cinta transportadora y de la cadena de montaje, la producción de mercancías en grandes series y de mercancías estandarizadas se convierte en la norma y la regla, suscitando la aparición de nuevas condiciones de producción en todas las ramas. La nueva economía del tiempo, nacida en el taller de las nuevas tecnologías de control y medición del trabajo, invade el mecanismo de conjunto de la producción social. Se asegura así el paso a un nuevo modo de acumulación del capital: lo que se ha llamado el sistema de la producción en masa.

La producción en masa: ésta ha sido la realidad en que se ha centrado sobre todo la atención, tratando de explorar sus diferentes dimensiones para darle un contenido económico preciso. Pues si bien historiadores y sociólogos del trabajo han emprendido estudios concernientes a la racionalización del trabajo obrero, en ninguna parte se ha constituido en objeto de estudio la relación entre proceso de trabajo y acumulación del capital. En cuanto a la economía política, desde muy pronto consagrada a una teoría de valor en la que el orden de la rareza domina el de los precios, hacía prácticamente imposible para sí misma

tal objeto. Como señala H. Bartoli: El capital es la categoría dominante en las sociedades occidentales, a él se concede toda la atención²³ .

Así, las series descriptivas del obrero en su puesto o el análisis de las técnicas de organización del trabajo, por un lado y las teorías y los modelos económicos del crecimiento, por otro, han permanecido ajenas entre sí²⁴ . Había que romper con esta exclusión recíproca. Y si hay una contribución propia de este trabajo, reside en esto: Recordar la concatenación particular que conduce de las mutaciones introducidas en el proceso de trabajo por el taylorismo y el fordismo a las que van a afectar a la acumulación del capital. Pues sólo con esta condición puede definirse de manera precisa el concepto de producción en masa.

Con la producción en masa y como condición de ésta, se inicia una nueva secuencia en las modalidades y las prácticas estatales de regulación y control social.

Lo esencial gira aquí en torno a las nuevas políticas de encuadramiento de la fuerza de trabajo creadas para permitir el desarrollo de la producción en masa.

Ante todo, había que fijar en torno a las nuevas concentraciones industriales y urbanas a esas formidables masas de hombres vagabundos, campesinos expropiados de sus tierras, inmigrantes a los que el hambre y la miseria mantenían en estado de permanente insubordinación. Después, había que convertirlos en obreros fabriles, obreros en cadenas, conseguir su sumisión a la nueva disciplina de la fábrica, a la ley del cronómetro. Por último, desde el momento en que la revolución económica en el campo los separaba de las bases rurales y domésticas de donde sacaban aún en gran medida sus medios de subsistencia, era preciso asegurar su reproducción por medios monetarios y mercantiles, por el consumo de mercancías producidas en el seno de la gran industria capitalista.

²³ Analyse et Signification des Migrations de Main-d'oeuvre; Cahier de L'ISEA, núm. 117

²⁴ Hasta el mismo Marx, donde sin embargo las leyes fundamentales que rigen la acumulación de capital vienen dadas por las condiciones de la extracción del plus trabajo, el paso de las mutaciones que afectan al proceso de trabajo a las que conciernen a la acumulación del capital sigue en el estado de figuras formales. En el terreno de El Capital hubo que crear las "Categorías Intermedias" que permiten explicar ciertos rasgos específicos del esquema de acumulación correspondiente a la producción de masa moderna, tal cual como se ha constituido históricamente a partir del Taylorismo y Fordismo.

Contar, asistir, controlar: he aquí la triple exigencia que va a manifestarse y de qué manera en el gran desorden de la década de 1930. Un complejo dispositivo, el New Deal y un pensamiento nuevo, el Keynesianismo se esforzarán por darle una respuesta.

De ahí resultará un Estado de nuevo tipo: el Estado-Plan, dirá Negri en una palabra²⁵, que progresivamente se constituirá en maestro de obras y operador general de la reproducción del trabajo asalariado, estableciendo su fuerza y su legitimidad sobre las quiebras y las ruinas del capital privado. La gran industria taylorizada y fordizada encuentra entonces el relevo que precisaba a fin de redoblar los dispositivos necesarios para la movilización y la reproducción de las fuerzas de trabajo entradas masivamente en el salariado. En Primer lugar, unas Instituciones nuevas, los seguros sociales consolidados después de la guerra en forma de sistemas nacionales de Seguridad Social van a ocupar un lugar excepcional.

Imperativos económicos e imperativos políticos van a fundirse así en unos dispositivos materiales y legislativos, donde el Estado mitad providencia, mitad policía se abre su propio camino, entre capital y sociedad civil. Agarrado así entre el taller y el Estado, no ya el sólo trabajo obrero sino el conjunto del trabajo asalariado va a alimentar en lo sucesivo esa formidable acumulación de mercancías que caracteriza a los tiempos modernos.

A la hora en que las burguesías occidentales, tras haberlo destruido sistemáticamente científicamente, decían hace poco descubren o redescubren la existencia del problema del trabajo industrial y lo declaran en crisis, esta investigación es algo muy distinto de un ejercicio arqueológico.

Más aún, es la claridad arrojada sobre el Occidente racionalizado sus talleres de producción y control por el ciclo de las luchas obreras emprendidas en la década de 1960, la que ha hecho posible un retorno a las estrategias de dominación dentro y fuera de la fábrica, que han asegurado el desarrollo de la producción en masa. Como estas estrategias se deshacen ante nuestros ojos para dejar paso a nuevas políticas -en busca de una economía de control y del tiempo más

²⁵ Negri, A; La Classe Ouvriere contre L'Etat

adecuada- se hace posible establecer sus intereses y desmontar sus mecanismos.

De ahí resulta algo así como una historia por períodos de las relaciones capital/trabajo. Pues la nueva eficacia de la resistencia obrera y la crisis de la organización científica del trabajo, que es su expresión social manifiesta, permiten seguir por una especie de recurrencia los grandes momentos del desarrollo del capital, considerando en su relación con las formas, tradicionales o nuevas, de la resistencia obrera. Para explicar el movimiento del capital se ha visto la necesidad de restituir los contextos y las coyunturas. No ateniéndose a la cronología de los historiadores, sino siguiendo un método que podríamos llamar topológico, el cual conduce de un momento a otro en el que se enfrentan las figuras esenciales de la dominación y la resistencia.

Hasta el actual estado de cosas. Reconocido en su inmediatez, pero también como resultado de una historia compleja, incesantemente representada. Pues si, como se afirma, el obrero-masa ha constituido uno de los puntales del crecimiento moderno, su irrupción en la escena social corre el peligro de trastocar muchas situaciones supuestamente seguras. Es posible abordar una serie de cuestiones, planteadas desde hace por lo menos un decenio, que preocupan hoy al conjunto de la sociedad y precisar lo que en ellas está en juego. ¿Qué pasa con la llamada crisis del trabajo industrial y qué relaciones se pueden establecer entre éstas y las dificultades actuales de la acumulación del capital? ¿Qué origen se puede atribuir a la renovación de la resistencia obrera, a su nueva eficacia y en qué medida se puede ver las actuales circunstancias un punto de vista obrero sobre lo que pueda ser la fábrica del mañana?. Por último, ¿Cuáles son los objetivos perseguidos en las tentativas de recomposición de la cadena de montaje o en la declarada revalorización del trabajo manual?.

Concebido como un conjunto de herramientas, este libro, balance a su manera, pretende ser ante todo un instrumento que permita abordar el estudio de estas cuestiones.

La crisis de los años setenta es la crisis de un patrón de acumulación y de un modelo de Estado que remiten a su vez a una cierta organización de la producción y del consumo. Estos rasgos definitorios del capitalismo de la posguerra deben ser analizados si se quiere

comprender, precisamente, cómo han llegado a entrar en crisis y tales rasgos están asociados a tres nombres: Taylor, Ford, Keynes.

Con Taylor se produce la entrada del reloj en el taller y con la medida de los tiempos y los movimientos se hace posible la sustitución progresiva del obrero profesional de “oficio” arropado por sus secretos del oficio y su sindicato por obreros de nueva hornada, carente de tradiciones, de calificación y de organización. La ley del cronómetro barre así el principal obstáculo que en esos momentos encuentra la acumulación de capital.

La cadena de montaje de Ford es el paso siguiente. El gesto obrero, reducido a movimientos elementales por el scientific management, se ve sometido ahora a cadencias reglamentadas. La normalización de las piezas, de las herramientas y de los productos abre paso a la producción en grandes series. Así, las condiciones salariales y de consumo se ven trastornadas por la generalización de la producción masiva.

Keynes, por último, proporciona en la década de 1930 la racionalización que precisa el nuevo patrón de acumulación, redefiniendo el papel y las funciones del Estado para que éste garantice los equilibrios que requieren las condiciones totalmente nuevas creadas por el taylorismo y el fordismo

COSTOS SOCIALES, TRABAJO BARATO Y FLEXIBLE

No bajos salarios y tiempos de trabajo largos con una técnica atrasada, sino salarios altos, tiempos de trabajo cortos, métodos racionales de producción y organización racional de la economía, son los garantes del ascenso económico y de la competitividad de Alemania en el mercado mundial.

Resolución del Sindicato ADGB, Congreso de Breslau, 1925

Con bastante frecuencia se nos está diciendo por los portavoces del sistema que el desempleo junto con las situaciones de precariedad que lo acompañan, tienen sus causas en la crisis que hemos padecido. Se nos repite una y otra vez, la crisis ha sido superada y nos encontramos en el camino correcto de la recuperación y del bienestar para todos los ciudadanos.

En esta afirmación hay una trampa y es necesario develarla. Disponemos de indicios suficientes para poder decir que tal recuperación «económica» se realizó y se está haciendo a costa precisamente de la recuperación «social». Síntomas que evidencian unos costos sociales «necesarios» para que tal recuperación sea posible. Costos sociales, no de carácter temporal sino de carácter institucional y estructural; es decir, que están diseñados para perdurar de forma permanente, incluso agravándose tanto cuantitativa como cualitativamente, a no ser que se adopten políticas alternativas.

Para salir de la crisis el sistema necesitaba recuperar los niveles de acumulación capitalista que se habían perdido o habían disminuido durante al principio de la década del setenta. Esto exigía, entre otras cosas, abaratar los costos laborales y aumentar hasta el máximo posible la productividad; es decir, producir mucho pero con menos trabajadores y con salarios bajos. Para conseguir esto era necesario introducir una serie de medidas que incidirían directamente en las condiciones de trabajo.

Enumeramos sólo algunos indicadores que consideramos más significativos de este deterioro en las condiciones de vida y trabajo. Creemos que son suficientes como ayuda para ulteriores reflexiones y análisis, que deberán hacerse a partir de las distintas situaciones particulares.

Primero nos referimos, a todo aquello que cae bajo el nombre de precariedad laboral. Es algo tan grave como el desempleo, porque supone hacer trizas conquistas muy importantes del movimiento sindical a lo largo de su historia: estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo, garantía de no perder el poder adquisitivo, condiciones de seguridad e higiene, etc.

El mito de la Flexibilidad significa vía libre a todo tipo de contratación eventual, con presencia sindical debilitada y prácticamente sin ningún

tipo de contrapartida en materia de reciclaje ocupacional o de compensación económica adecuada. Las estadísticas oficiales nos muestran cómo creció en quince años el porcentaje de trabajadores eventuales. Los datos que ofrecen los Ministerios de Trabajo de Latinoamérica confirman que durante los últimos cinco años, crecieron los contratos fijos (indefinidos) sólo al ocho por ciento en el conjunto de la región. Se estima que para final del siglo la población ocupada y asalariada podría encontrarse segmentada de la siguiente forma: un 25 por ciento formada por asalariados fijos (los mejor retribuidos y con una alta calificación profesional), un 30 por ciento lo constituirán los eventuales (normalmente peor retribuidos y sometidos a una indefensión social notable) y el otro 45 por ciento estaría formado por los «informales», en la más absoluta y total indefensión.

Nos encontramos ante una de las agresiones más serias a los trabajadores; no sólo por la inseguridad que el trabajo eventual comporta, sino por la disgregación a que se ve sometido el conjunto de los trabajadores, por las manifestaciones de insolidaridad que pueden provocarse y por las políticas autoritarias y de intimidación. Es fácil jugar con el miedo del eventual, todo ello tiene, como consecuencia una preocupante desmovilización sindical. El sistema lo tiene todo bien calculado.

Según expertos laboristas nadie ha podido demostrar «que la contratación temporal cree más empleo. Nadie asegura que en función del tipo de contrato donde no hace falta ningún trabajador se contrate dos o más. El volumen de empleo depende de la variación de la demanda y de la producción y no del tipo de contratos. Y contrariamente a la versión oficial los datos no corroboran en absoluto que los contratos temporales se conviertan en fijos. Lo que sí, en cambio, aparece ya como innegable es el proceso de sustitución de empleo fijo por temporal»

Las condiciones salariales para aumentar beneficios y salir de la crisis, exigía para el sistema lo que se ha llamado «la necesaria contención salarial»; es decir, un creciente empeoramiento económico del trabajador. Esto se está negando por el sistema aunque los datos de encuestas de hogares, referidos únicamente a los trabajadores que trabajan (en relación de dependencia), para medir la evolución de poder de compra se comprueba a través de ellas, que el poder adquisitivo no se ha mantenido en el conjunto de los últimos diez años, la pérdida de

salario real fue cuantiosa como promedio en los países de la región. En Venezuela casi el 80 % de la población percibe salarios por debajo de la canasta básica, en Costa Rica llega a un 60%. Lo confirman los datos ofrecidos por el sistema de Cuentas Nacionales, que se dio una evolución notablemente regresiva del ingreso nacional, en la década del 80 la participación del ingreso de los asalariados se ha reducido .

En los últimos años se ha producido en nuestra región una entrada muy acelerada de la mujer en el mercado de trabajo. Desde 1980 la tasa de actividad femenina ha subido al 32 por ciento, es cierto que esta cifra es todavía muy inferior a la media europea del 50 por ciento, pero señala una tendencia irreversible en el mercado laboral por parte de la mujer. Sin embargo, este proceso no deja de ir acompañado por serias discriminaciones en las condiciones de vida y trabajo de la mujer trabajadora.

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo en general se ha producido en las categorías más bajas, por tanto, peor remuneradas. Esto ha ocurrido, de forma especial, durante los últimos años de crisis económica: las mujeres se han visto obligadas a aceptar ocupaciones por debajo de su calificación profesional en mayor medida que los varones. Esto explica, entre otras cosas, cómo la discriminación más importante en el ámbito laboral es la subutilización de la fuerza de trabajo femenina.

La siniestralidad laboral, es otro capítulo que muestra de forma dramática la tendencia de estos últimos años a abaratar los costos sociales en el terreno de la seguridad e higiene; para conseguir no sólo una equivocada competitividad, sino para aumentar el excedente empresarial, atropellando los derechos humanos más elementales. Los datos ofrecidos por las centrales sindicales Latinoamericanas y confirmados por algunos Ministerios de Trabajo nos muestran un aumento de accidentes laborales de un 18 por ciento. Minería, construcción, madera, pesca y alimentación son las áreas de mayor índice de siniestros laborales.

«La situación de riesgo grave para los trabajadores resulta incompatible con una sociedad moderna, justa y solidaria. Los casi 700.000 accidentes declarados anualmente con más de 1.500 muertos; las horas de trabajo perdidas (alrededor de 10 mil millones de dólares al año según la Organización del Trabajo) configuran una sociedad que

no sólo despilfarra su principal recurso, el hombre, sino que además se muestra dramáticamente injusta».

NUEVAS FORMAS DE «CONTROL» CAPITALISTA DE TRABAJO Y CRECIENTE DESCALIFICACION PROFESIONAL

La «ideología tecnocrática». tiene su propio diagnostico sobre el futuro imaginario, basado en grandes cambios cualitativos que transformarían las pesadumbres del trabajo actual en un mundo maravilloso: final de la fatiga humana, extinción de los conflictos de clase, muerte natural de todo tipo de representación sindical, etc. Es decir, «explotación y alienación serán dos términos decididamente fuera de moda y naturalmente ajenos a la fábrica del futuro, en donde habrá una irresistible recalificación del trabajo, hasta que este último desaparezca del todo y sea el técnico el que domine el escenario». «La clase trabajadora habrá desaparecido definitivamente. Será el fin del proletariado y de la lucha de clase».

!Paradisíaca descripción de la futura condición obrera! Pero la realidad, es muy distinta, las nuevas técnicas de organización y control de trabajo, transforman al trabajador en un ser aislado, su trabajo pierde sentido y el control de su propio trabajo le es cada vez más ajeno. Un nuevo taylorismo, más sutil, menos grosero, pero no menos alienante acompaña a la reorganización del trabajo impuesta por la innovación tecnológica.

La introducción de las Nuevas Tecnologías, sobre todo en el sector industrial, comporta una rápida superación del taylorismo clásico. Hasta ahora la organización taylorista del trabajo (situación que todavía continúa en amplios sectores industriales) se ha basado en la división del trabajo y de las tareas, en la parcelación de las mismas. En el momento en que las Nuevas Tecnologías irrumpen en el proceso productivo, ese taylorismo asistido por microprocesadores y el autoritarismo en que se ha basado, no desaparece. Si las Nuevas Tecnologías son introducidas con el objeto prioritario de aumentar las productividad, reducir los costos laborales y aumentar el excedente empresarial, las condiciones de trabajo pueden verse seriamente afectadas en sentido negativo. Pueden resultar, incluso, más duras que las anteriores, por muchos «paños calientes» que utiliza la moderna gerencia a la japonesa (muchas veces mal copiado): «grupos

autónomos de trabajo», «círculos de calidad» etc. para dar la impresión de una mayor autonomía de los trabajadores. En cualquier caso, el poder unilateral de la dirección empresarial, si bien de una forma, más sutil, permanece intacto. El poder del sindicato y de sus representantes puede verse reducido a la mínima expresión.

La innovación tecnológica, contrariamente a lo que suele creerse, comporta, de hecho, un paradójico proceso de descalificación profesional. Según datos ofrecidos por investigadores sociales, en Argentina, España y Estados Unidos sobre la base de distintos tipos de trabajo, que van desde el profesional autónomo hasta el trabajo en grupo, pasando por el trabajo en cadena, los resultados en la evolución de la calificación profesional, encontrarse con las ideas hechas, permiten afirmar que no se da una mejora en las condiciones de trabajo ni en la calificación profesional. La tendencia al descenso de las calificaciones profesionales requeridas en las empresas con alto índice de automatización o de robotización son evidentes.

Los resultados de las investigaciones hechas en este campo muestran que los tipos de trabajo que no requieren formación específica (según la complejidad de la tarea y las posibilidades de autonomía) comprenden el 75.6 por ciento de los trabajadores. La simple vigilancia que las señales en los monitores de las máquinas automatizadas o informatizadas exige una escasa calificación profesional, sí una carga psicológica y stress notablemente superior a otros tipos de trabajo repetitivos propios de los esquemas tayloristas. Además este trabajo se lleva a cabo en condiciones de aislamiento, penosamente gravosas para la necesidad psicológica de relación y comunicación social.

La descalificación se manifiesta, también, en el incremento relativo de las tareas de simple mantenimiento, limpieza, vigilancia, servicio de comida rápida, mensajeros, guardias, jurados y agentes de seguridad, etc.

Podemos concluir que las nuevas situaciones que se están creando en los sectores afectados por la innovación tecnológica están en desacuerdo con las afirmaciones triunfales sobre el mejoramiento en las condiciones de trabajo, (puede ser cierto para una minoría). Este hecho viene confirmado por las estadísticas sobre la creación de nuevos empleos en EE.UU.: más del setenta por ciento de los nuevos empleos creados en los últimos cinco años no requieren una especial

calificación profesional. Fenómeno éste que, junto a la precariedad de la contratación eventual, tiene mucho que ver con la llamada sociedad «dual»: la creciente polarización de la estructura social en todos sus niveles: ocupacional, cultural, económico, condiciones de vivienda, etc.

TRABAJO INFORMAL

Se trata de una realidad cada vez más grave, sobre todo cuando se apela a la economía informal como el gran amortiguador de las situaciones de desempleo o como la salida menos mala para los que nada tienen. Según datos bastantes fiables en 1995 cerca del 50% de venezolanos se encuentran atrapados por la economía informal. No todos los «informales» padecen situaciones de precariedad e indefensión social. Un porcentaje mínimo lo constituyen los llamados «empresarios informales», los especuladores, los traficantes de drogas o evasores de capital. Es el 48% de las personas que se encuentran realmente mal, tanto en lo que se refiere a sus condiciones de vida y trabajo como a la constante amenaza de un proceso de descalificación profesional y de precariedad laboral sin retorno (sin tomar en cuenta aquellos que se encuentran en una situación parecida en la economía formal).

En América Latina un gran porcentaje de la población no tiene ningún tipo de seguridad social. Los jóvenes menores de 25 años son los más afectados por la economía informal. Así mientras el mercado regular de trabajo está compuesto por un 10 por ciento de jóvenes, en el informal de cada cien jóvenes «ocupados» 60 están informatizados. También la mujer es objeto de discriminación por la economía informal (Confección, calzado, hotelería, trabajo a domicilio, industria ligera, bisutería y agricultura) en cantidad superior a los varones.. No sólo es indefensión social lo que caracteriza a la economía informal, las condiciones de trabajo (jornadas, seguridad e higiene, salario) están muy por debajo de las formales: el 70 por ciento de los que trabajan en economía informal no alcanzan el salario mínimo, a pesar de que la jornada laboral suele ser más larga. Los menos dotados culturalmente son las primeras víctimas de la economía informal: mientras en el mercado regular sólo el 42 por ciento no supera los estudios primarios, en el informal esta cifra alcanza el 80 por ciento.

Creemos que no hacen falta consideraciones ulteriores para remarcar la gravedad de este problema. Las causas de este fenómeno endémico, pero agravado de forma alarmante en estos últimos años, son más que evidentes: el desempleo masivo sin protección alguna, la reducción de los ingresos familiares, la permisividad laboral que facilita el empleo subcontratado, la imposibilidad con que se encuentran centenares de miles de jóvenes y de mujeres para entrar en el mercado regular de trabajo, etc. Las Consecuencias son bien conocidas: degradación sindical. El hecho de que la economía informal, se engruesa fundamentalmente con jóvenes, mujeres y trabajadores de baja o nula calificación, refuerza el proceso de disgregación, segmentación y precarización total del mercado de trabajo.

Esta sobreexplotación, a través de la economía informal, tiene como efecto «la generación de un submodelo económico y de relaciones laborales que se autoalimenta y que tiende a expandir la ilegalidad». Lo peor de todo ello, es la actitud que se adopta por amplios sectores sociales de «legitimación ideológica, de consentimiento administrativo, de inhibición, etc.» que permite asistir, sin inmutarse, a «un irreversible e indeseable proceso de dualización social».

DESEMPLEO TECNOLÓGICO Y ESTRUCTURAL

Las condiciones de vida y trabajo no pueden entenderse en el momento actual si no es en relación a la enorme cantidad de desempleo acumulado durante los últimos quince años, (En 1995 Argentina 20%, Venezuela 17%) No se trata ahora de hacer un análisis global del desempleo, pero sí es necesario dejar constancia de las cifras más significativas y su relación con las condiciones de vida y de no-trabajo que provoca.

El desempleo acumulado es especialmente grave entre los trabajadores desempleados con dos o más años sin encontrar trabajo. Son desempleados de larga duración que, contrariamente a lo que ocurre con el volumen total de desempleo, siguen creciendo de forma alarmante.

Lo grave de esta situación son los desempleados de larga duración y los jóvenes, en buena medida, es que se trata de grupos «irrecuperables», no todos evidentemente. Un mayor período de

desempleo de larga duración significa cada vez menos posibilidades de encontrar trabajo, por lo que su situación de precariedad es cada vez más grave «Marginados sin retorno» se les ha llamado. Estudios del INEM muestran el alto índice de enfermedades psíquicas y de frustración o de marginalidad social que se dan en estos grupos. En el caso de los jóvenes la situación puede agravarse, por cuanto es en los primeros años donde la experiencia laboral tiene una importancia decisiva o no tiene ninguna experiencia laboral o si la tiene es en trabajos precarios. Esta realidad pone de manifiesto que las medidas de inserción y de reciclaje o formación profesional no han sido pensadas para los desempleados de larga duración ni para los jóvenes o por lo menos han fracasado ampliamente.

Todo esto hace pensar que «se consolida en nuestra sociedad un grupo estable de personas fuera de toda posibilidad de trabajar y que al no tener cobertura en su mayoría, se encuentran en una situación económicamente precaria y de auténtica pobreza». La teoría del «ejército de reserva» funciona a la perfección y la sociedad dualizada adquiere rasgos cada vez más definidos.

Estas consideraciones sobre las condiciones de vida y de no-trabajo de amplios sectores del mundo del trabajo adquieren todavía mayor relieve de lo que los expertos en mercado de trabajo (Organización Internacional de Trabajo Informe FAST de la CEE) nos advierten: el desempleo masivo estructural nos acompañará -con ligeras variaciones- hasta bien entrado el próximo siglo.

PROTECCION SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Lo primero que llama la atención es comprobar «el práctico estancamiento y reducción del gasto social desde hace dos décadas en América Latina». Y esto tiene una traducción muy concreta que afecta a las condiciones de vida en el mundo del trabajo: caída de la cobertura al desempleo, reducciones en protección familiar, eliminación de subsidios, condiciones más restrictivas para acceder al derecho de las pensiones, los ancianos que no tienen derecho a nada, deterioro de la asistencia sanitaria, el 70 por ciento de la población que no tiene vivienda digna, etc. por la contención del gasto.

Se trata de la política económica «ortodoxa» orientada a contener unos gastos sociales a los que culpa del déficit público. La solución por parte del sistema parece evidente: proceso de privatización de partes importantes que deberían ser cubiertas por la seguridad social (fondos de pensiones, asistencia sanitaria, etc.) del que no van a beneficiarse los trabajadores. Es decir, mantenimiento de un sistema inoperante para responder a las nuevas prioridades derivadas de la dualización social, la precarización, la pobreza y la marginación social y en el que, los más desfavorecidos son cada vez más pobres y los ricos más ricos.

La reflexión serena en torno a los datos aportados hasta ahora permite perfilar ya una conclusión grave: la consolidación de un sector de clase trabajadora que poco tiene que ver con las clásicas «relaciones sociales de producción», están al margen del circuito del trabajo y de las relaciones laborales. Ni siquiera podrían definirse (en el sentido tradicional) como clase, puesto que ya no tienen relación directa de dependencia con los medios de producción. Es la no-clase, el nuevo subproletariado (Ralf Dahrendorf), marginado hacia la periferia de la vida social y sin posibilidad de retorno según la lógica del sistema; proviene de la clase trabajadora y hasta de ella se le quiere marginar: sin voz, sin organización, sin expresión colectiva.

CLASE TRABAJADORA PERIFERICA: DUALIDAD Y EXCLUSION SOCIAL

Recientes estudios, referidos a Europa, ponen de manifiesto la creciente consolidación de un proceso de polarización y dualización en el seno mismo de las sociedades más desarrolladas, junto con la emergencia de alarmantes bolsas de pobreza y marginación; es el Cuarto Mundo en medio del Primer Mundo. A partir de los datos que aportan los informes puede afirmarse que nos encontramos ante un proceso de resquebrajamiento del tejido social en todo el mundo desarrollado. Es decir, no sólo se consolida una sociedad dividida en «burgueses y proletarios» (si se quiere utilizar la terminología clásica del análisis de «clase»), sino una sociedad en la que emerge un nuevo sector, esa no-clase, de los «excluidos», que forman parte de la «otra» sociedad que no cuenta, que no habla, que no está organizada. A este fenómeno se le llama hoy proceso de «dualización» o sociedad de los «tres tercios» («instalados», «emergentes», «sumergidos»).

Por un lado, se desarrolla y se consolida una sociedad económicamente integrada, con una competitividad y agresividad crecientes, con un gran dinamismo y capaz de ofrecer bienestar y estabilidad en rápido aumento pero que exige mayor sumisión a los principios y a las reglas de juego impuestos por el sistema. Esta parte integrada de la sociedad alberga a sectores sociales, aparentemente muy diferentes -por niveles de ingresos, de consumo y de poder- que van desde las élites económicas, políticas y sociales, hasta los trabajadores con empleos relativamente estables y bien remunerados. En el conjunto de estas «clases sociales», se da una cierta homogeneidad de aspiraciones, en mentalidad, en formas de consumo.

En la otra vertiente la sociedad, aparecen, juntos a los sectores históricamente marginales y «excluidos», los llamados «nuevos pobres»: desde los desempleados «sin retorno», los «informales», muchos inmigrantes extranjeros, un creciente número de jubilados y pensionistas, el mundo de la droga y la prostitución marginal; se trata de un sector en aumento.

Si se prefiere la calificación de los tres tercios, en el primer tercio se encuentra la élite social, económica y política de la sociedad, relativamente pequeña y principal beneficiaria del sistema. En el segundo, el franca disminución, están las clases medias profesionales, los trabajadores asalariados con puestos de trabajo más o menos estables «que consiguen participar, aunque sea de forma secundaria, de una economía próspera y del consumo masivo que les ofrece la sociedad». En el tercero se encuentran los que han quedado descritos en la no-clase, sector numeroso y en aumento, atrapados por el círculo vicioso de la pobreza y de la exclusión social.

En cualquier caso ese «círculo vicioso de la pobreza y de la exclusión social» se va acomodando a las nuevas situaciones. Por eso hablamos de «cultura dual», de «hábitat-vivienda dual», de «escuela-enseñanza dual», de «oportunidad duales», etc. Las barreras institucionales que imposibilitan o hacen muy difícil escaparse del círculo se endurecen por la lógica del «sistema»; al mismo tiempo que los grupos sociales integrados se cierran en sí mismo y en sus privilegios. Los corporativismos se manifiestan de forma insolidaria y agresiva; la Pobreza se esconde, no está de moda ser pobre. «No hay pobreza, se dice: la gente viaja, tiene una segunda residencia, llena los estadios, acude a los restaurantes caros, a las discotecas, cambia de automóvil y

de vivienda». Es la excusa de siempre. Allí no está ese «tercer tercio»: los excluidos sociales se esconden y cada vez más se acercan los del segundo tercio.

Este proceso de «dualización» o de «segmentación» se está haciendo evidente de forma especial en los países más avanzados tecnológicamente: EE.UU., Japón, Europa Central y es más profundo que lo que hasta ahora se ha llamado «ricos y pobres», «explotados y explotadores». Más profundo porque consagra estructuralmente dos tipos de ciudadanía: los que se han beneficiado de los avances tecnológicos y de las posibles reactivaciones económicas y aquellos que se han visto empujados a la descalificación profesional, al trabajo precario, eventual, a la jubilación con pensiones de subsistencia.

La condición de trabajo en las próximas décadas es una realidad sombría, sobre todo si miramos hacia el futuro e intentamos imaginar el «escenario» que nos espera, a no ser que se consiga ese «giro social» y unas políticas sociales y económicas que vayan a la raíz del problema. Unas políticas que no se queden en simples recetas «posibilistas», sin imaginación, sin audacia, sin un proyecto alternativo inspirado en la mejor tradición del movimiento sindical.

Con el objetivo de ayudar a una reflexión a partir de la cual podamos diseñar entre todos, esas políticas alternativas frente a los nuevos desafíos del presente y del futuro, esquemáticamente proponemos ideas fuerza de los grandes títulos de ese «escenario» que se perfila para las próximas décadas. Ir más allá de esos próximos veinte o treinta años sería exponerse a un riesgo peligroso de simple especulación.

- a) Perspectiva de trabajo escaso, tal como el trabajo ha sido normalmente entendido hasta ahora: vinculado discretamente o indirectamente al proceso productivo. La introducción masiva e incontrolada de las Nuevas Tecnologías está teniendo y tendrá un impacto muy serio en la reducción de los empleos relacionados con los procesos productivos y de servicio clásicos.
- b) Aparición de nuevos empleos, ocupaciones y profesiones vinculadas a las Nuevas Tecnologías y al ámbito de los servicios de utilidad social y de la «industria» del tiempo libre. No es

evidente que la aparición de las nuevas ocupaciones sirva para compensar la pérdida de los puestos de trabajo tradicionales.

- c) Aumento de grupos sociales condenados a una marginación y exclusión social sin retorno (jóvenes sin trabajo, jubilados con pensiones exiguas o nulas, etc.) frente a otros bien instalados y ocupados profesional y técnicamente en empleos de alta calificación y elevada remuneración. Otros grupos, en aumento progresivo, se verán empujados a aceptar empleos marginales, precarios, con escasa o nula calificación, sin posibilidad de promoción profesional: sociedad «dual».
- d) Aumento de valores ético-sociales, (el «mundo de los intereses»), que pretenden legitimar y fortalecer esta «dualización» de la sociedad. Su base ideológica se encuentra en el culto al «pragmatismo posibilista» a plazo inmediato, propio de una «modernidad» mal entendida o en el «fatalismo» propio de cierta «postmodernidad» que sólo cree en soluciones individuales o en el «sálvese quien pueda».
- e) Una oferta educativa pragmática, elitista, anclada en la vieja cultura del trabajo, en la competitividad absoluta, en la insolidaridad y en el triunfo individual, de la que sólo se benefician muy pocos. De esta oferta educativa estarán ausentes los valores de solidaridad, de cooperación, de autonomía personal, de servicio social, de creatividad, de ayuda mutua.
- f) Utilización de las Nuevas Tecnologías, bajo la ley del más fuerte, sin contemplaciones y de acuerdo con los intereses de las corporaciones transnacionales y de la «defensa militar». Por supuesto, sin tener en cuenta la limitación de los recursos del planeta, con la consiguiente degradación ecológica y de la calidad de vida.
- g) Una brecha cada vez más ancha y honda entre el Norte y el Sur, con todo lo que ello significa en estos momentos de hambre y privación total para centenares de millones de personas junto a una inmensa riqueza acumulada en las regiones privilegiadas del planeta.

Hasta aquí el posible escenario que se nos avecina y que, en buena medida, ya está presente.

Ante las reflexiones que preceden ¿quién puede poner en duda los enormes desafíos con que se enfrenta el movimiento sindical? ¿Quién puede poner en duda la necesidad de una nueva militancia? ¿Cómo es posible que se diga que el movimiento sindical no tiene futuro, que se ha acabado? ¿Cómo es posible que no se realicen renovaciones y reestructuraciones en las organizaciones sociales? Decir esto no es un enorme despropósito, lo cual no quiere decir que las cosas sean fáciles y que no se tengan que revisar muchas cosas, redefinir objetivos nuevos, pero nunca hipotecando la inspiración emancipadora y de clase en la que siempre se ha basado el movimiento sindical.

Los nuevos desafíos, las nuevas realidades y las exigencias para una militancia innovadora son más que evidentes, responden lógicamente al «escenario» que se acaba de describir:

1. Si es verdad que no habrá trabajo para todos a pleno tiempo, tal como el trabajo se ha entendido hasta ahora, es menester apostar y luchar por un nuevo tipo de actividad a fin de que el derecho al trabajo (derecho universal inalienable) no sea el privilegio de unos pocos. Es decir, aunque el pleno empleo en su sentido clásico pueda ser ya un mito, no lo es un proyecto de sociedad que garantice la plena actividad.
2. Si es verdad que la humanidad dispone de suficientes medios técnicos (biotecnología, informática, robótica) para producir bienes suficientes para todos, es menester luchar a fin de garantizar la distribución solidaria de esa riqueza. Esto sólo se conseguirá haciendo que los recursos que hoy se destinan al armamentismo, al consumo suntuario, etc. se orienten hacia la calidad de vida integral de todas las personas y esto sólo podrá alcanzarse a través de una política fiscal plenamente solidaria.
3. Por otro lado y paradójicamente es más que evidente que trabajo (en el sentido pleno de la palabra) no falta: existen enormes carencias sociales, educacionales, sanitarias, etc. Cada vez hay nuevas exigencias culturales, a las que todo ser humano tiene derecho y que no son atendidas ya que no son rentables para el sistema. Esto exige, una reasignación de recursos para financiar

lo que es rentable para el sistema y lo que sería para una auténtica política de fomento de actividades de utilidad social.

4. Una reasignación de recursos innovadora y solidaria debe tener como base el reparto de trabajo y del ingreso. Existen posibilidades técnicas para que esto no sea simple ciencia ficción: reducción de jornada, compensada por la asignación básica universal o salario que nada tiene que ver con la ingreso mínimo garantizado de carácter asistencial. Estas posibilidades técnicas serán inviables sin una política fiscal solidaria. que técnicamente es posible.

Hay que decir que estos objetivos han estado siempre en la base del movimiento sindical. Cierto es que no siempre se han visto y vivido con la misma claridad. La lucha diaria, la reivindicación inmediata, necesarias en todo caso, a veces han desdibujado el proyecto emancipador global. Un proyecto, que, a lo largo de un a historia de más de 200 años continúa siendo el mejor patrimonio de la clase trabajadora.

ALGUNOS OBJETIVOS INMEDIATOS Y LA ESTRATEGIA GLOBAL DE LA MILITANCIA SINDICAL

Esta última consideración, siempre presente en el sindicalismo de clase, nos lleva a una reflexión. Es menester tener bien claro los objetivos estratégicos (a mediano o largo plazo) no liberan al sindicalismo de las luchas inmediatas de cada día.

Los cuatros objetivos señalados (que están siendo tema de discusión muy seria en el seno de los sindicatos) constituyen una parte muy importante del objetivo final del movimiento sindical: la emancipación total de la clase trabajadora y la superación de todo sistema de explotación. Pero el camino es largo y mientras tanto existen objetivos inmediatos que no admiten dilación:

- Se debe estar en la lucha diaria, donde el sindicato encuentra sus fuerzas, su militancia y en donde se plantean los problemas de las condiciones de trabajo aquí y ahora.
- Se debe estar presente allí donde puedan defenderse y reivindicarse los derechos de los expulsados del mercado de

trabajo, de los jóvenes, de los pensionistas, de los informales, de los sin voz, de los más marginados.

- Se debe estar allí donde se puedan reivindicar y proponer políticas a corto plazo contra el desempleo juvenil, por una política de reciclaje y formación profesional en el caso de reconversiones industriales o trabajadores adultos.
- Se debe estar allí donde quiera se manifiesten los atropellos del sistema: la degradación y depredación de la naturaleza, la discriminación, la lucha por la paz, uniendo todos los esfuerzos sindicales con el resto de los movimientos sociales y populares.

Objetivos como seguro de desempleo indefinido, ingreso mínimo o salario social, no simplemente asistencial sino auténtica inserción ocupacional, lucha contra el trabajo eventual, reflatamiento de la economía informal son objetivos, entre otros, que se pueden y se deben conseguir ya.

Todo esto y mucho más son los objetivos inmediatos, de cada día, insoslayables para el sindicalismo de clase hoy. Pero de nada servirá la lucha de hoy si no se lleva a cabo con una visión de futuro. Los objetivos propuestos anteriormente son precisamente eso: un horizonte que, aunque pueda parecer lejano, pueden alcanzarse, deben alcanzarse. Para ello es menester que estén presentes en las discusiones sindicales, en la reivindicación a largo plazo, en la opinión pública. Un sindicalismo que renunciase al futuro traicionaría a su propia historia; siempre se ha luchado por objetivos de futuro, aunque al principio pareciesen utopías e incluso simples quimeras. Pero hubo hombres y mujeres que creyeron en el futuro y dieron la vida por él. Mucho de lo que hoy tenemos y que estamos a punto de perder, es fruto de ejemplares luchas sindicales.

Debemos preguntarnos ¿Qué futuro estamos preparando para nuestros hijos? Nadie nos lo dará en bandeja; toda «reforma» que se proponga al margen de la perspectiva de clase se volverá siempre contra los trabajadores. La historia no miente, la utopía no a muerto, la solidaridad esta adormecida hay que despertarla.

Unas Palabras de Juan Pablo II en su encíclica *Loborem Exercens*, leídas a la luz del empeño solidario al que se nos invita en la *Sollicitudo Rei Socialis* nos sirven como punto final: «Frente al drama de una

desocupación creciente, el trabajo deberá ser considerado y concebido, cada vez más, como un bien a compartir».

II. DIGNIDAD DEL TRABAJO HUMANO Y PAZ SOCIAL

Nos encontramos a finales del milenio con múltiples incertidumbres respecto al futuro del trabajo, uno de los dilemas a dilucidar es saber si las personas que lo deseen tendrán acceso a un empleo o muchas de ellas deberán resignarse a percibir una prestación económica a cargo del Estado como sucede en algunos países centrales, si es que la situación económica y las opciones políticas lo permiten.

El trabajo deberá tomar en consideración la realidad social, cultural y económica en que se ubica; ya que, en diversas ocasiones las reflexiones sobre la situación laboral en los países centrales tienden a extrapolarse de forma mecánica a los países periféricos, teniendo en cuenta que el abordaje de los problemas derivados de la falta de empleo o subempleo se realiza en forma diferente en los países del primer mundo: las decisiones empresariales se constituyen en el eje central de las políticas económicas y sociales en Estados Unidos, en Japón existe un fuerte grado de proteccionismo estatal y empresarial y la realidad europea se encuentra más anclada en el consenso social.

A partir de la caída de muro de Berlín, los cambios del sistema internacional, con la reestructuración hegemónica y de funcionamiento del orden mundial, y la revolución tecnológica que produce una transformación en la organización de los procesos productivos y el cambio producido en el mundo del trabajo por la participación de la mujer, que no es sólo cuantitativo sino también cualitativo, ya que su presencia masiva cuestiona cada vez con mayor fuerza el modelo de un mundo de trabajo propio de la sociedad industrial, que estaba basado “en la vinculación a una profesión, trabajo a tiempo completo, la jubilación como fin de la vida laboral”.¹

El análisis del mercado de trabajo debe hacerse tomando en cuenta la influencia que sobre éste y sobre la misma noción de trabajo, implica el cambio tecnológico, la globalización económica y financiera, las nuevas formas de organización del trabajo, la participación creciente de la mujer en la vida laboral, así como de otros factores como son la aparición de grupos que quedan excluidos de dicho mercado y el preocupante desempleo.

COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo de América Latina presenta una situación crítica con deterioro dramático de las condiciones de trabajo, con aumento de desempleo y subempleo.

Casi un tercio de la población activa del mundo 1.300 millones de trabajadores se encuentran en la actualidad desempleados o subempleados. En el sector de los desempleados, aquellos que soportan dificultades particulares para conseguir empleo; son los trabajadores menos calificados, los jóvenes, los que pertenecen a minorías étnicas, los discapacitados y las mujeres en todas esas categorías. Es necesario llamar la atención sobre la exclusión social que resulta de estas oportunidades de empleo limitado.

La tasa de desempleo y subempleo jamás ha sido tan alta en el mundo, existiendo estimaciones que el desempleo se incrementará entre 70 y 100 millones de trabajadores antes de finalizar el año, como consecuencia de la crisis en Asia, Rusia, Brasil y otros países.

Los pronósticos alentadores de recuperación económica que realizaron organismos internacionales, se manifestaron en pocos países; sin embargo, no existió correlación con la disminución del desempleo y la mejora en las condiciones de trabajo.

Durante el largo despliegue especulativo de finales de los años veinte y la siguiente Gran Depresión, Washington distaba de dar muestras de preocupación. En este sentido, la historia recuerda la indiferencia de Calvin Coolidge, las repetidas afirmaciones de Hebert Hoover de que la Depresión había terminado cuando en realidad se estaba agravando y

las numerosas declaraciones acerca de que “los fundamentos están sanos”.

A lo largo de los siglos, el final siempre ha sido el mismo: de repente, llega el doloroso ajuste ó corrección, como ahora se dice. Una vez más queda al descubierto la extrema susceptibilidad de lo que se conoce como la mente financiera.

Como aprendimos en 1929 y con posterioridad, la corrección especulativa tiene efectos adicionales. Aquellos que de golpe se han vuelto pobres o menos ricos, reducen sus compras, las empresas recortan sus inversiones, se aumenta el desempleo y subempleo, entonces sobreviene la recesión o una nueva gran depresión en la que mucha gente inocente sufre.

Presento una síntesis del análisis de algunas variables de diferente naturaleza que inciden en la situación laboral del estudio Panorama Laboral de América Latina.²

Crecimiento de la Oferta Laboral

Destacamos tres aspectos de la oferta laboral en América Latina:

⊕ *Tasas de Crecimiento de la Población:*

El acelerado crecimiento demográfico actual, que supera en forma apreciable el crecimiento promedio mundial, que triplica el de los países de altos ingresos; el vigoroso crecimiento de la población en edad laboral de 15 a 64 años que, en los 15 años transcurridos entre 1980 y 1995, aumentó en 45.8% frente a un 36.1% en el ámbito mundial y un 15.9% de los países de ingresos altos y el crecimiento aún más precipitado de la población activa que, en los mismos 15 años, alcanzó el 51.5% frente a 32.3% en el ámbito mundial y 17.4% en los países de altos ingresos.

⊕ **Proceso de Migración:**

En los principales países analizados el 78.0% de la fuerza de trabajo se localiza en zonas urbanas.

⊕ **Tasa de Participación de la Fuerza de Trabajo:**

Aumenta debido principalmente a la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo ha pasado de 22.0% en 1970 a 33.0% en 1995; esto representa un 50.0% de incremento en 25 años en América Latina, muy superior al experimentado por los países de ingresos altos 16.7% y en el mundo 17.1%. Como resultado de la interacción de estos factores se acentúa:

- ▣ El carácter urbano del mercado de trabajo.
- ▣ La tasa de crecimiento anual de la oferta de trabajo sigue siendo elevada comparándola con los países de ingresos altos.

Generación de Empleos por Estratos

Uno de los cambios más importantes de la estructura ocupacional se expresa en el debilitamiento de la participación de los sectores modernos en la generación de empleo.

El sector no estructurado de la economía se convirtió en la principal fuente de los nuevos puestos de trabajo, en actividades donde se mezclan: la baja calidad de los empleos y con malas condiciones de trabajo.

En la década de los 90, 84 de cada 100 empleos creados en América Latina han sido en el sector informal.

El sector informal esta conformado por trabajadores por cuenta propia, empresas familiares, ocupados en microempresas y servicio doméstico.

El nivel del empleo en el sector público se contrajo, menos en Colombia, Costa Rica, México, Venezuela y en Chile que ya se había reducido significativamente.

Se debilitó la generación de empleos modernos y la expansión del empleo en las grandes empresas no logró compensar la pérdida de ocupaciones.

⊕ ***La expansión de la informalidad tiene otras connotaciones:***

Empleos que corresponden a actividades con reducida productividad y con ingresos bajos, que crecen a tasas inferiores con relación al grupo de trabajadores de ingresos promedios.

Esta tendencia de la estructura ocupacional afecta la seguridad, pues al ampliarse el diferencial salarial aumenta la desigualdad en la distribución del ingreso. Por otra parte, al concentrarse el empleo en actividades de baja productividad, se reduce la productividad media y en consecuencia afecta los esfuerzos por aumentar la competitividad.

Desempleo

Es un fenómeno multicausal, además de las interpretaciones económicas hay que considerar entre otras las siguientes:

▣ ***Demográficas:*** Aumento de la esperanza de vida y crecimiento de la población.

▣ ***Sociológicas:*** Acelerada incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

▣ ***Culturales:*** Acelerada obsolescencia de habilidades y calificaciones laborales de los trabajadores sean manuales o intelectuales.

▣ ***Tecnológicas:*** El nuevo capital que aparece en el mercado exige cada vez menos mano de obra por unidad de capital.

▣ ***Costo del Capital:*** En los casos en que disminuye la tasa de interés se hace más "barato" pasar a técnicas intensivas en capital que usan menos mano de obra. Pareciera que "más maquinas y menos trabajadores" es la consigna del momento.

▣ ***Factores Regionales:*** Resistencia a las migraciones y desestructuración del mercado de trabajo, entendida como la presencia

de un porcentaje creciente de trabajadores dentro de la fuerza laboral que no trabajan en relación de dependencia.

▣ **Persecución a la Economía Informal:** Por razones tributarias el Estado persigue cada vez más a la economía informal, que históricamente crea muchos puestos de trabajo, compensando la incapacidad de la economía formal de crear suficientes puestos de trabajo y se olvida que gracias a la economía informal las tasas de desempleo son menores y éste es un mérito que muchas veces no se reconoce.

▣ **Educativas:** La educación formal en América Latina tiene muchas carencias y no prepara a los jóvenes para el trabajo. El Presidente de Alemania Dr. Herzog cuestionó el sistema educativo de su país y el Ministro de Educación de Venezuela habló del fraude educativo.

La realidad nos demuestra que el crecimiento económico no garantiza empleo. Las políticas económicas sustentadas en equilibrios macroeconómicos, la estabilidad, la acumulación de capital se realiza a través del ajuste del insumo empleo. Este es un ajuste que no sólo produce desempleo, sino también bajos salarios y empleo precario.

De continuar expandiéndose la dualización social, unida a la ola de individualismo que ha sustituido al clima social de solidaridad de la postguerra, puede llegar a poner en tela de juicio la bondad de los sistemas democráticos existentes, pues ésta, tanto en su manifestación de exclusión social como en la de pobreza constituye una violación de los derechos fundamentales de la persona y de la familia, tal como se subrayó el Parlamento Europeo en 1996.

Cabe enfatizar que el desempleo y la dualización social se están configurando como rasgos estructurales de la actual realidad económica y no como aspectos coyunturales, desmintiendo las tesis neoliberales que proclamaban su carácter pasajero.

Calidad del Empleo

⊕ **Tasa de estructuración del empleo:**

El mercado de trabajo tradicional se consideraba estructurado cuando el 70 u 80% de la fuerza de trabajo ocupaban puestos formales en

relación de dependencia. Hoy el puesto formal en relación de dependencia esta en vías de extinción, prevalece el trabajo golondrina, por contratos de corta duración, por subcontrataciones, teletrabajo, trabajadores por cuenta propia, empleos informales y transitorios, incluso de trabajadores de alta calificación o universitarios con ingresos esporádicos y de gran inestabilidad laboral, elevándose el índice de rotación de los empleos.

De las encuestas de hogares obtuvimos los siguientes datos: el porcentaje de trabajadores contratados en las diferentes modalidades de contratos de duración determinada pasa en Argentina de 1.8% en 1990 a 5.0% en 1996 y a 6.5% en 1997; en Colombia la participación de los contratados a tiempo parcial se incrementó del 15.7% en 1990 al 18.0% en 1996.

El requisito básico del actual contexto estructural es el empleo de buena calidad y se constata en América Latina en forma predominante, la creación de empleos de baja productividad, de bajos ingresos, inestables y sin protección.

La flexibilización se usa para precarizar el empleo. Cuando las situaciones de precariedad laboral se encuentran alrededor del 50% de la Población Económicamente Activa de América Latina, podemos decir que entre el desempleo y las formas precarias de empleo el trayecto es muy sutil.

La participación de los trabajadores en la marcha de las empresas, así como una apropiada calificación profesional constantemente adecuada a los cambios, se configuran como piezas básicas para avanzar en el camino del fortalecimiento de nuevos modelos organizativos empresariales que apuesten por potenciar la estabilidad evitando la precariedad.

Salarios

El salario industrial se toma como indicador del sector moderno y el salario mínimo como indicador para trabajadores no calificados y ocupados en el sector informal.

El salario industrial aumentó en términos reales en todos los países, menos en Costa Rica, Venezuela y Uruguay. Este aumento fue

insuficiente para recuperar el nivel de 1980 que fue mayor sólo en Chile y Costa Rica. Persiste un rezago del salario industrial importante en relación con 1980 en Perú, Argentina, Bolivia, Venezuela y México.

El salario mínimo tuvo una evolución diferenciada en los países, el nivel actual del salario mínimo es inferior al registrado en 1980. En 1996 sólo el poder adquisitivo del salario mínimo es superior al registrado en 1980 en Costa Rica y Panamá y levemente mayor en Paraguay y Colombia.

⊕ ***Relación entre salario mínimo y salario industrial***

El salario mínimo aumentó en términos reales a un ritmo superior al de los salarios industriales en países de reforma prolongada (menos en Costa Rica). En el resto de los países el diferencial entre los salarios industriales y el mínimo aumentó debido a que la recuperación de los primeros fue acompañado de una contracción del salario mínimo.

Distribución del Ingreso

El balance de los cambios distributivos entre mediados de la década pasada y 1996, muestra aumentos de desigualdad de ingresos en la mayoría de los países (sólo Uruguay mantiene la mejor distribución).

En éste resultado ha incidido la capacidad del 10% más rico para acrecentar su participación, en tanto que la del 40% de los hogares más pobres se ha mantenido o deteriorado.

En 1994, la participación en la distribución del ingreso para el 20% de los hogares más pobres de latinoamericanos es de 3.6%, mientras que los más ricos se llevan el 57.4%. En Africa es el 5.1 y el 51.1 % respectivamente. Brasil es el país mas inequitativo en la distribución del ingreso en Latinoamérica.

Datos de la Reserva Federal nos revelan que en 1989, el 1.0% de las familias norteamericanas más ricas era propietaria de casi el 40% de la riqueza y el 20% compuesto por norteamericanos de menores ingresos se repartían el 5.7%. Galbraith y Thurow entre otros estiman que se fue ampliando la brecha en los años recientes.

EFFECTOS SOCIALES DEL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA

El informe del Consejo Mundial de Iglesias de Gran Bretaña e Irlanda quienes han elaborado el estudio tras un año de visitas por todo el territorio en 1996 afirman: "Hemos vuelto impresionados y preocupados... por la intensidad del contraste que hemos encontrado entre, de una parte una mayoría favorecida, y de otra aquellos que se han quedado fuera. Tales contrastes no deberían ser tolerados. Implican una complacencia entre los favorecidos que debe ser cuestionada"³. Situación de desigualdad que se convierte en más hiriente, si la reflexión se realiza a nivel Latinoamericano o a escala mundial.

En el ámbito del empleo y a escala mundial ¿nos encontramos más cerca del siglo XXI o del siglo XIX?. Con un crecimiento económico importante y con un ritmo más elevado de productividad, existe en términos globales, más desigualdades económicas y un mayor número de excluidos, de forma que aumenta el número de ricos y se incrementa considerablemente el número de pobres.

Una de las consecuencias de la revolución tecnológica es el predominio de la demanda laboral por recursos humanos calificados, con niveles de conocimientos y habilidades mayores, lo que provoca el desplazamiento de los trabajadores no calificados a actividades de baja productividad, al subempleo, al desempleo y a la exclusión social. Esto no es nuevo en la historia de la humanidad pero hoy ha adquirido tal velocidad y extensión que estamos frente a una reestructuración de los sistemas productivos y de la economía global que crea incertidumbre sobre el trabajo de las personas.

En Estados Unidos de 1973 a mediados de 1995, los salarios reales por hora de los trabajadores no supervisores (aquellos que no tienen personal a cargo, una mayoría de la fuerza de trabajo) se redujeron en un 14.0%, mientras que en la década del 80, el 1.0% del tramo superior de los ingresos obtuvo el 90.0% del aumento; esto también se refleja en la concentración patrimonial producida, donde se comprueba que la riqueza del 1.0% superior se duplicó desde 1973 hasta mediados de 95. Lester Thurow se pregunta "¿hasta dónde puede llegar la desigualdad antes que el sistema se derrumbe?".

En la Comunidad Europea el cambio ha tenido otro signo, el trabajo es más protegido y no existe la flexibilidad laboral de los Estados Unidos, por eso los efectos se expresaron en el desempleo. La gran empresa no creó ningún empleo neto entre 1973 y 1994, sólo la pequeñas y medianas empresas fueron las que generaron puestos de trabajo.

El balance de los cambios distributivos en América Latina se acrecentó en la presente década en la mayoría de los países de la región, el desempleo continuó en aumento y los empleos de baja productividad fueron los que más crecieron, ya que 8 de cada 10 empleos tuvieron esas características.

En nuestras sociedades actuales, donde se ha producido un incremento global del bienestar económico, éste se ha distribuido muy desigualmente entre el conjunto de la población, con un importante aumento del número de excluidos, y dentro de la población trabajadora el margen se amplía ya no sólo entre quienes trabajan y los que no pueden hacerlo, sino también entre quienes pueden acceder a buenos empleos y ocupaciones con condiciones de trabajo adecuadas y aquellos que deben soportar condiciones de precariedad laboral y que están obligados, si no de derecho sí de hecho, a soportar condiciones por debajo del marco legal existente y con pérdida de derechos sociales y sindicales; de tal forma, en el informe ante citado de las Iglesias Inglesa e Irlandesa afirma con preocupación «que es extraordinariamente negativo como hemos llegado a aceptar jornadas, horarios y condiciones de trabajo que hubieran sido intolerables para muchos de nuestros predecesores de hace veinte años»⁴.

La robotización tiene un primer efecto negativo al reducir el espacio y la cantidad de trabajo humano necesario para la creación de bienes y servicios. Cuando se introduce la modernidad en nuestros países se manifiesta un proceso social injusto poco deseable, ya que la introducción de tecnología de punta conduce a un aumento de la productividad y beneficios de las empresas, con bajos salarios y sin aumento de la participación de los trabajadores.

Si el Estado de Bienestar fue un elemento que contribuyó al desarrollo económico y social, al margen de su necesaria adaptación a las nuevas realidades económicas, sociales y tecnológicas, hoy será preciso la colaboración de todos los grupos sociales implicados. Cabe pensar que en los procesos de globalización de la economía será cada vez mas

necesaria la creación “de formas apropiadas de solidaridad a escala mundial para asegurar el desarrollo social mundial y el fortalecimiento eficaz de la economía mundial”.⁵

América Latina a través de la Comunidad Latinoamericana de Naciones o de formas de integración subregionales como el MERCOSUR, Comunidad Andina de Naciones, etc., debería partir de la nueva realidad económica para desarrollar políticas públicas y sociales que enfrenten a los nuevos desafíos derivados de la globalización económica y que fortalezcan el modelo de economía social.

INNOVAR EN POLITICAS DE EMPLEO

Constatamos que en el actual mundo del trabajo hay que tratar de discernir cuales son aquellos cambios que están en el orden natural de las cosas. Hay cambios científicos, técnicos, que no se pueden evitar, además toda una serie de cambios, que existen e influyen.

Actualmente, en América Latina se están dando las mismas recetas con los mismos resultados, existe un proceso de manoseo ideológico también en lo que es el mundo del trabajo.

La ideología neoliberal tiene un proyecto de mundo del trabajo que es funcional a su proyecto de ordenamiento económico, cultural, y general de la sociedad. Necesita crear un hábitat ético, cultural: el individualismo, la primacía de lo individual sobre lo colectivo, crear una ética y una cultura de la insolidaridad.

Detrás de temas como la flexibilización, la desregulación las privatizaciones hay todo un manejo ideológico que apunta a construir un mundo del trabajo ajustado a su propio proyecto global.

Existen planteos cada vez más frecuentes, que las relaciones de trabajo no pueden hacerse sólo desde una visión económica mas o menos racional, sino que también se deben tomar en consideración otros factores sociales y culturales. En el Congreso Internacional Futuro del Trabajo realizado en Bilbao (Marzo 1999), la UNESCO y el Club de Roma coinciden que la sociedad y los gobiernos deben buscar fuera de la ortodoxia económica las soluciones para los 1.300 millones de

desempleados y subempleados que existen en el mundo. Plantean que el problema del desempleo "debe atender a las personas que lo sufren y no como un mero enfoque económico para satisfacer al mercado" y la OIT alerta "y en concreto la importancia que tienen en las relaciones humanas la dimensión social, la vertiente cultural y las opciones políticas".⁶

Ricardo Díaz Hochleitner presidente del Club de Roma sostiene que "el trabajo es imprescindible para ejercer la dignidad humana", que la creación de empleo debe tener en cuenta "el respeto a los derechos humanos, a los valores de la justicia social y la distribución equitativa de la riqueza" llama la atención sobre "una triste realidad y es que van aumentando las disparidades: los ricos cada vez son más ricos, mientras que aumenta el número de pobres".

Mayor Zaragoza defiende una política de empleo que esté "a la altura de la dignidad humana y que recoja unos límites éticos a la competitividad", plantea que "no es el mercado el que nos debe guiar sino los principios irrenunciables de la democracia", en los cambios en el mundo del trabajo afirma "sólo serán admisibles si se acompañan de la distribución de los saberes y los recursos" y a la tarea prioritaria de la educación la percibe como "una solución para incluir a los excluidos y para preparar ciudadanos libres".

El Club de Roma también pone énfasis en la importancia de la educación, que actualmente en Europa es insuficiente "deja a las personas inermes ante los cambios" y las pone a las puertas de "la fábrica de desempleados."

Lo que está planteado frente al nuevo milenio es el desafío que tienen las sociedades y cuerpos intermedios ya sea de índole política, social, sindical; empresarial (especialmente las PYME), es la revisión de sus modelos asociativos e institucionales. Hay que buscar nuevos modelos de partidos políticos, de la organización de los trabajadores en sus expresiones sindicales y no-sindicales y empresariales. Se deben dedicar parte de los esfuerzos para ver lo que está pasando y lo que se está pensando sobre el fin de una etapa y el comienzo de una nueva era del trabajo.

"El gran desafío es que encarnamos una nueva era del trabajo y un nuevo perfil del trabajador y por tanto, de sus organizaciones... Sobre este aspecto hay muchas publicaciones y libros, uno de ellos, es el de Robert Reich, Ministro de Trabajo de Clinton, que se llama 'El Trabajo de las Naciones hacia el Capitalismo del Siglo XXI'. Este hombre hace una serie de reflexiones en un equipo interdisciplinario sobre hacia dónde va el mundo del trabajo, las empresas, los Estados-Naciones. Sus conclusiones, independientemente de que sean válidas o no, son realmente apabullantes en relación a la inevitabilidad del cambio en los modos de producir, de consumir y de distribuir. Este proceso, que está basado en una nueva revolución tecnológica y científica que tiene una serie de ingredientes que vienen por la vía de lo comunicacional, la informática, la robótica, la cibernética y la biotecnología, nos plantea unos desafíos tremendos para repensar el mundo del trabajo que tenemos que enfrentar."⁷

"Estamos necesitados de entender lo que dice Reich, en el sentido de que el futuro va ser de los analistas simbólicos, un tipo de trabajador que nace con la civilización que sustituye a la industrial y es un nuevo sujeto privilegiado en competencias y habilidades no sólo por el dominio del conocimiento que adquiere, sino también por el reconocimiento que de él tiene. También tenemos que prever que buena parte de la población trabajadora va a quedar marginada y no incorporada, cuyos impactos en el Movimiento de los Trabajadores ya los estamos sufriendo."

"El siglo XXI debiera ser el siglo del humanismo y de los humanistas, que tuviese una ética universal para asumir los desafíos deshumanizantes de la ciencia y la tecnología"... Debemos "acudir al rescate y la re-creación de las famosas cinco culturas: la cultura de la vida, la cultura del trabajo, la cultura ecológica, la cultura de convivencia y la cultura democrática."

REFORMULACIÓN DEL PLENO EMPLEO

En esta propuesta hay algo más que la defensa del trabajo; existe la defensa de un buen trabajo y en condiciones adecuadas para la dignidad humana y profesional de cualquier persona. La reformulación del pleno empleo implica plantearse seriamente englobar dentro del

mismo a todo buen trabajo dirigido a cualquier persona que desee trabajar, en dónde debe defenderse el trabajo pero no cualquier trabajo como vía de realización de la persona. El pleno empleo debe construirse a partir de la negación del trabajo como una simple mercancía y a partir negación de la aceptación de cualquier tipo de trabajo y de cualquier salario, ya que su aceptación sería avanzar aún más en el proceso de dualización social.

Reformulación del empleo que debe significar cambios en las pautas horarias, organizativas, de calificación profesional y de participación en las decisiones que afecten a los trabajadores que prestan la actividad; cambio de estilo y de pautas culturales basadas hasta no hace mucho tiempo en un modelo de sociedad industrial gráficamente ejemplificado en la película Tiempos Modernos de Charles Chaplin, en donde todo el tiempo del día, para bien o para mal, estaba “perfectamente ordenado”.

En la actualidad cerca de un tercio de la población trabajadora en los países centrales laboran por cuenta propia y en América Latina en varios países la economía no estructurada supera el 50 por ciento; es decir, que no se ajusta al anterior modelo de trabajo a tiempo completo, con horario regular y con prestaciones sociales, situación que rompe con un proceso de homogeneización de la vida laboral propio de la etapa industrialista y que ha ido de la mano con un paulatino proceso de reducción del tiempo de trabajo desde hace 100 años, aun cuando esa reducción adquiera ahora tintes preocupantes por su concentración en un segmento reducido de la población.

Asistimos a un proceso de globalización de la economía, con su lógica secuencia sobre las políticas sociales que se adoptan a escala internacional como específicamente en el ámbito de cada Nación, globalización que no afecta de igual manera a todas las actividades; ya que, gran parte de la actividad de intercambio de bienes y servicios se desarrolla en el seno de cada Estado, y de ahí que se siga defendiendo desde diversos sectores la influencia de los gobiernos en la elaboración de adecuadas políticas de empleo.

Este proceso va acompañado en la mayoría de los estudios preparados por organismos económicos internacionales, primero de una apología de la economía de mercado como la única que puede resolver los problemas existentes en nuestras sociedades y segundo, presiones para la desregulación de los mercados de trabajo y el incremento de la

flexibilidad laboral, olvidando que los cambios en la normativa y práctica laboral son una pieza y nada más, de todo el entramado sobre el que debe construirse una regulación y una práctica eficiente.

REDISTRIBUCIÓN Y PAZ SOCIAL

Galbraith afirma que la moderna economía de mercado “asigna riqueza y distribuye la renta con gran desigualdad, de manera contraria a los intereses sociales y también perjudicial desde una perspectiva práctica”⁸ y espera que a medida que la sociedad vaya madurando se de cuenta de que “un mayor equilibrio en la distribución de la riqueza se traduce en una fuente de paz social, y esa paz social es tan importante para los ricos como para los pobres”⁹. Indica en segundo término, que cada vez más, aumentan las dudas sobre las pretendidas bondades de las recetas neoliberales, para aumentar la eficiencia del mercado de trabajo.

En la reformulación del trabajo donde adquiere importancia el cambio tecnológico y sus secuelas sobre la creación y destrucción de empleo, tanto a corto como a mediano y largo plazo; el debate está inacabado y es inacabable, aun cuando en lo que sí parece haber un cierto grado de acuerdo, es que la revolución informática posibilita que cada vez exista menor relación directa entre la cantidad y calidad de la riqueza producida por medio de las nuevas tecnologías y de la participación del proceso humano en dicho proceso.

Los cambios tecnológicos adquieren una importancia cada vez mayor en el ámbito de las relaciones de producción y se configuran de forma clara y contundente como una de las tendencias de largo alcance que afectarán al empleo. Estudios sobre el cambio no afirman la existencia de una relación causa-efecto entre el cambio tecnológico y pérdida de empleos, sino más bien de redistribución de los empleos en el conjunto de la economía¹⁰; creación y destrucción de empleo que implica cambios sectoriales, modificaciones de perfiles de calificación profesional y una nueva división internacional del trabajo entre países centrales y países periféricos.

Se profundiza la terciarización de las actividades productivas, adquiriendo mayor importancia lo que se llama la sociedad del conocimiento o la civilización basada en la inteligencia, por tanto la

competitividad de la economía de un país, el aumento de empleo y el desarrollo personal cada vez mas reposará menos sobre la producción de bienes materiales, ya que “la verdadera riqueza está desde ahora ligada a la producción y difusión del conocimiento, y depende principalmente de nuestros esfuerzos en materia de investigación, educación, y formación así como de nuestra capacidad para promover la investigación”.¹¹

Según estimaciones realizadas en estudios comunitarios, en un plazo de diez años cerca de un 80% de la tecnología que se utiliza en la actualidad será obsoleta y de ahí que se enfatice la necesidad de incrementar el presupuesto para la formación de adultos en todos los países ya que “de no procederse a una formación complementaria el 80% de las personas tendrán unos conocimientos y unas aptitudes anticuadas”¹² con el riesgo de pasar a formar parte de la población excluída del mercado de trabajo.

El cambio tecnológico tiene una incidencia innegable sobre el empleo y además puede contribuir, sino existe una acción internacional combinada, a incrementar las diferencias económicas y sociales entre la población mundial del norte y del sur, y también entre los propios trabajadores de los países centrales.

El 85% del volumen mundial del negocio de las telecomunicaciones (sector creador de empleo) se concentra en EE.UU., la Unión Europea y el Japón, con el riesgo existente, que “las oportunidades de empleo para los que forman parte del sistema aumentarán en forma casi exponencial, mientras que quienes queden al margen contemplarán como aumenta su marginación y su alienación respecto a la sociedad en que inútilmente pretenden integrarse”¹³.

Los datos sobre las posibilidades de acceso a las líneas telefónicas y consiguiente acceso a Internet¹⁴ son significativos: el 20% de la población mundial dispone del 75% de los aparatos de teléfono y de los 740 millones de líneas telefónicas 592 millones se encuentran en países centrales y sólo 148 millones en los países periféricos, mientras que de cada 100 usuarios de Internet 92 se encuentran en los países del norte y 8 en los países del sur. Los datos de 1997, EE.UU. son 56,6 millones, en Europa Occidental 23,7, en la región Asia Pacifico 6,5 y en toda Africa, América Latina y países de Europa del Este sólo 7,6 millones.¹⁵

CREACION DE EMPLEO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

En América Latina la importancia de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) como creadoras primarias de empleos y factores del crecimiento económico no están lo suficientemente reconocidas, como sucede en Alemania, Italia, Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, etc.

En las últimas décadas, la gran empresa latinoamericana apenas creó el 1% de los nuevos empleos, mientras que las PYMES, las Cooperativas, Mutuales, Microempresas, fueron las generadoras de la mayoría de los nuevos puestos de trabajo conjuntamente con el sector no estructurado de la economía.

Las PYMES constituyen alrededor de 90% del total de la industria mexicana y cubren todos los sectores de la economía nacional. En Tres de Febrero un municipio del Gran Buenos Aires, la distribución de la producción industrial por tamaño de agentes que podemos estimar es bastante similar al promedio de la industria nacional, aunque en un marco de una mayor concentración relativa; las microempresas industriales (56,6% del total) generan 2,7% de la producción, las PYMES (42,8%) producen 34,8 y las 12 empresas grandes (0,6%) el 62,5.

La producción de la mayoría de las microempresas latinoamericanas es prácticamente de subsistencia, sus posibilidades de competir en el mercado interno han disminuido en los últimos años. Las PYMES mexicanas en contados casos han podido incursionar en el mercado internacional, la mayoría se apoyan en tecnologías artesanales y en otros casos deben invertir fuertes sumas para adquirir otro tipo de tecnología bajo la forma de "paquetes tecnológicos".

En Latinoamérica son contadas las pequeñas empresas que basan su proceso productivo en la innovación tecnológica cuyas características varían por sector y rama productiva. Las grandes empresas realizan actividades para el desarrollo de nuevas tecnologías; el resto de la investigación en varios países de la región se efectúa en centros de investigación superior universitaria y tecnológica, en general poco vinculados a la vida productiva de los países.

Las empresas de menor tamaño son las que desempeñan la tarea principal como espacio de capacitación. Sin muchas posibilidades de ofrecer salarios altos, estas empresas por lo general proporcionan gran parte de la experiencia que el trabajador necesita para aspirar a mejores condiciones de contratación en otra empresa. Esta es la razón principal por la cual esas unidades productivas registran la mayor rotación del personal.

De esta inacabada descripción de pequeñas empresas latinoamericanas, pasamos a citar algunas realidades de los países centrales:

Las PYMES son las mayores empleadoras de Alemania y fluctúan entre la innovación y la experiencia. Se reconoce el valor de los Distritos Industriales en Italia que contribuyeron para que la región del Veneto hoy tenga un producto bruto interno 18 veces superior al de Venezuela.

Canadá cuenta con más de 2.3 millones de PYMES con menos de 100 trabajadores que generan el 50% de los empleos del sector privado y casi un 45% de su producción económica.

En Estados Unidos las PYMES proporcionan empleo al 53% de la mano de obra privada no agrícola, realizan el 47% de las ventas totales del país y aportan el 51% del PBI del sector privado, según datos de los departamentos del Trabajo y Comercio, las industrias que predominan en las PYMES generaron alrededor de 1.5 millones (62%) de puestos de trabajo creados durante 1996. El sector PYME cuenta con unos 22 millones de empresas y ha sido considerado como el motor de crecimiento y un factor importante de la salud económica de país.

En el congreso Futuro del Trabajo citado anteriormente, aportó experiencias innovadoras que hablan de nuevas culturas en la empresa, gestión del conocimiento, transparencia, flexibilidad en el horario e internacionalización que son algunas de las claves de competitividad que explicaron los representantes de las empresas (mayoría PYME). En síntesis, el fin de las jerarquías en el trabajo y nuevos aires en la gestión colocan a las empresas en el camino de la competitividad y el crecimiento.

Lo que está conociendo en el mundo empresarial, son nuevos caminos en la gestión que necesariamente pasa por la ruptura de la estructura

piramidal tradicional y que impulsa la participación de los trabajadores en los proyectos.

Mikel Zaldegi director de la cooperativa Maier asegura "Dentro de la cultura de una sociedad hay unos valores. La decencia hay que llevarla también a la economía y a la empresa. Existe una ética que no te permite ganar dinero usando el látigo ni trabajando 80 horas al día. Lo que realmente mantiene a una empresa son los valores, que son parte de su estructura. Y estos los mantienen las personas".

El cooperativismo no es ajeno a estos cambios, el Grupo Cooperativo Mondragón con su filosofía claramente participativa, con mayoría de trabajadores asociados, que realizan aportes y reciben beneficios, tiene una expansión que es indetenible.

Estas son algunos planteos que realizaron los gerentes y trabajadores de las empresas:

- ▣ "No hay horarios de entrada ni de salida, no hay encargados y la palabra control está prohibida"
- ▣ "No quería oír hablar de arriba y abajo, insistía en la confianza y en la gestión horizontal para salir adelante"
- ▣ "La clave del cambio fue mirar dentro de la empresa para localizar el problema y crear el sistema de mejora continua y calidad"
- ▣ "Es un proyecto para gestionar el capital intelectual de la empresa"
- ▣ "Mayor información sobre los aspectos fundamentales de la empresa y mayor participación en la gestión"
- ▣ "Intensificar la política de comunicación interna"
- ▣ "Los avances de la informática y las telecomunicaciones han propiciado el teletrabajo. Hoy es posible llevar el trabajo a la persona y no a la persona al trabajo"
- ▣ "Como la mayoría de mis compañeras veníamos de fábricas en las que nos han enseñado a aguantar que te chillen y hacer lo que te mandan, cuando entré a trabajar en Sállica, en cambio, la dirección está

encima de nosotras para que participemos, preguntarnos nuestras dudas, nos informan como va la empresa y se molestan por conocer nuestra opinión. Nos es fácil hacerte al cambio"

▣ "Se trata de aprovechar la creatividad de la gente, de quien es capaz de organizar y es que aprovechamos esas capacidades para generar confianza. La fábrica trabaja sin interrupción 24 horas y está organizada en pequeñas minifábricas gestionadas por los trabajadores. Todo es público y la formación es una de las claves" expresó José Ignacio Gandarias director gerente de la Cooperativa Maier.

Las ideas de respeto, participación de los trabajadores, asociatividad, reflexión interna y una mayor participación en la gestión, han sido las claves del éxito en muchas empresas.

PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

En el seminario taller latinoamericano "Movimiento de los Trabajadores - Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) realizado bajo los auspicios del Programa Bolívar (Integración Tecnológica Regional y Competitividad Industrial), del Instituto de Investigaciones Sociales, Tecnológicas y Económicas de Venezuela (INSOTEV), la Fundación Konrad Adenauer (KAS), la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), celebrado del 14 al 18 de septiembre de 1998 se produjo la Declaración de San Antonio.

Declaración que contiene una introducción, los acuerdos y las siguientes intenciones:

▣ Nuestro reconocimiento a las organizaciones e instituciones convocantes.

▣ Resaltamos el momento oportuno del encuentro, su pertinencia temática y en especial, el clima agradable y respetuoso que primó en este primer Seminario Taller Latinoamericano "Movimiento de los Trabajadores - Pequeñas y Medianas Empresas".

▣ El diálogo sincero y el ánimo de encarar el futuro con sentido constructivo, nos permitió avanzar en la línea de estructurar una ALIANZA ESTRATEGICA para enfrentar el problema del desempleo y el reto del desarrollo socioeconómico y sociopolítico de América Latina y el Caribe.

▣ Convocamos a las PYMES y los trabajadores de toda nuestra región para asumir iniciativas similares en todos los países y niveles e incorporarse en estas perspectivas de diálogo y concertación.

COMENTARIOS FINALES

Este aporte no pretende realizar un estudio completo porque es imposible, ya que los cambios que acaecen a fines de este milenio se producen con tanta rapidez, sólo se pretende dejar constancia por dónde van o por dónde pueden ir algunos de esos cambios, en especial los que afectan al impacto de los cambios tecnológicos en la vida laboral. Recuerdo la tesis defendida por Jacques Delors cuando afirma que “si se quieren modificar las cosas hay que analizar y comprender la realidad; esto es fundamental para que nuestras acciones tengan éxito. La pereza intelectual nos lleva a refugiarnos en grandes declaraciones y en los grandes sentimientos”.

Quedan por abordar algunos otros aspectos y cuestiones importantes, en las que habrá que seguir profundizando para ampliar la cantidad y calidad de trabajo, entendido éste desde una nueva perspectiva que permita incluir toda aquella actividad socialmente útil que se realice por las gentes.

En esta reflexión y actuación posterior, estamos comprometidos todos los que creemos que las personas construyen la historia y quienes seguimos pensando que la vida laboral ha mejorado desde que los primeros luchadores soñadores se organizaron en los sindicatos del siglo XIX, porque fueron precisamente quienes sufrían penurias y condiciones indignas de trabajo los que se pusieron en marcha para cambiarlas.

Más y mejores sindicatos y organizaciones sociales, más y mejores PYMES, en una verdadera alianza estratégica.

-
- ¹ Victoria Camps. El Siglo de las Mujeres. Ed. Cátedra, Madrid 1998, pág. 51.
- ² Felipe Fossati, José R. Aspiroz y Yanila Mendoza. Panorama Laboral de América Latina, 1998.
- ³ Council of Churches for Britain and Ireland (CCBI). "Unemployment and the Future of Work. An Enquiry for the Churches". London, 1997, pág. 1.
- ⁴ CCBI Unemployment and..., ob. Cit., pág. 21. Se arguye que buena parte de la pérdida de derechos se debe a la debilidad de las organizaciones sindicales, de tal forma que «con elevado desempleo, falta de apoyo sindical e inseguridad en el trabajo, a los empleados se les puede fácilmente decir que deben trabajar tantas horas como se necesite por la empresa, o buscarse un trabajo en otro lugar» (pág. 163).
- ⁵ Ricardo Petrella. El Bien Común. Elogio a la Solidaridad. Ed. Debate, Madrid, 1997, pág. 43.
- ⁶ El Trabajo en el Mundo 1997-1998. Relaciones Laborales, Democracia y Cohesión Social, 1997, pág. 236.
- ⁷ "José de Jesús Plana, Primer Director de la UTAL". Entrevista publicada en el Informativo UTAL, Nº 7, Marzo 1999, pág. 4-5. Y párrafos siguientes entrecomillados.
- ⁸ "Una Sociedad Mejor". Ed. Critica, Barcelona, 1996, pág. 80.
- ⁹ Entrevista publicada en El País Semanal, octubre 4 de 1998, pág. 20.
- ¹⁰ Jordi Gual (Coord.). "El Reto Social de Crear Empleo. Combatiendo el Paro en Europa", Ed. Ariel, Barcelona, 1996, pág. 17.
- ¹¹ Comunicación de la Comisión. "Pour une Europe de la Connaissance", COM (97) 563. La Comisión enfatiza, que es preciso, a lo largo de toda la vida de una persona "incentivar la creatividad, la flexibilidad, la capacidad de aprender a aprender y a resolver los problemas"
- ¹² Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. "Informe sobre la Propuesta del Parlamento Europeo para la Cumbre Extraordinaria del Consejo Europeo sobre el Empleo", octubre 9 de 1997, A4-0307/97.
- ¹³ Juan L. Cebrían. "La Red. Como Cambiarán Nuestras Vidas los Nuevos Medios de Comunicación", Ed. Taurus, Madrid, 1998.
- ¹⁴ Ignacio Ramonet (Ed.). "Internet, el Mundo que Llega. Los Nuevos Caminos de la Comunicación", Alianza Editorial, Madrid, 1998.
- ¹⁵ Carles Casals. "La desigualdad también se da en Internet", Vida Nueva, Nº 2.152, septiembre 12 de 1998, pág. 34. Datos recogidos en el Informe del Instituto Panos de Londres sobre Internet y Pobreza.