

# trabajo

SOCIEDAD, TECNOLOGÍA  
Y CULTURA 1992

Precio: 10 mil pesos

ISSN: 0 188-2325



EL SOCIALISMO  
QUE PASA,  
EL TRABAJO  
QUE QUEDA

SPENNER Y PETKOV,  
GARCÍA, BIZBERG

*Galería de imágenes*  
**El automóvil**

DIRECTOR  
Jordy Micheli

SUBDIRECTOR  
Luis Gómez

ADMINISTRADOR  
Pedro Moreno

#### COMITE EDITORIAL

Arturo Anguiano, Arnulfo Arteaga, Graciela Bensusán, Jorge Carrillo, Enrique de la Garza, Carlos García, Luis Gómez, Fernando Herrera, Alfredo Hualde, Javier Melgoza, Jordy Micheli, Pedro Moreno.

*Comité Consultivo:* Jorge Fernández, Enrique de la Garza, Sergio Pérez

*Colaboradores en México:* Jaime Aboites, Arturo Alcalde, Fabio Barbosa, Andrea Becerril, Ilán Bizberg, Néstor de Buen, Jennifer Cooper, Alejandro Dabat, Víctor Manuel Durand, Guillermo Farfán, Manuel Fuentes, Rosa Albina Garavito, Andrés García, Anselmo García, Adolfo Gilly, Andrés Hernández, Teresa Incháustegui, Sara Lara, Asa Cristina Laurell, Sara Lovera, Rafael Lozano, Eduardo Menéndez, Leonard Mertens, Luis Montaña, Yolanda Montiel, Raúl Nieto, Victoria Novelo, Maximino Ortega, Sergio de la Peña, Francisco Pérez Arce, Othón Quiroz, Teresa Rendón, Javier Rodríguez, Antonio Rojas, Juan Manuel Sandoval, Jussara Texeira, Augusto Urteaga, Pilar Vásquez, Francisco Zapata.

*Colaboradores en el extranjero:* Alemania: Ludger Pries.

Argentina: Mónica Casalet, Julio C. Neffa, Alvaro Orsatti. Bélgica: Mateo Alaluf. Bolivia: Raúl Prada. Brasil: Lais Abramo, Ricardo Antunes, Roque Aparecido da Silva. Colombia: Rainer Dombois.

Corea: Lee Nae Jung. Costa Rica: Ma. Eugenia Trejos. Chile: Guillermo Campero, Gozalo Falabella. Estados Unidos: John Borrego, Jeff Bortz, David Brooks, Harley Shaiken. España:

David Anisi, Andrés Bilbao, Juan José Castillo, Carlos Prieto. Francia: Benjamín Coriat, Michel Husson, Marc Maurice, Toni Negri, Jean Jacques Silvestre. Gran Bretaña: John Holloway, Ian Roxborough. Italia: Marco Biagi, Francesco Consoli, Miguel Ángel García, Marino Regini. Perú: Oscar Castillo. Puerto Rico:

Carlos Alá Santiago. Uruguay: Jorge Lanzaro. Venezuela: Francisco Iturraspe.

*Corresponsales:* Baja California Norte: Oscar Contreras. Coahuila: Alejandro Dávila. Chihuahua: Juan Luis Sariago. Durango: Sergio Duarte. Estado de México: Jaciel Montoya. Jalisco: Carlos Barba. Michoacán: Jorge Martínez. Nuevo León: Abraham Nuncio, Raúl Rubio. Puebla: Saúl Macías, Ma. Eugenia Martínez, Sergio Mastretta, Germán Sánchez Daza. Querétaro: Luis Fernando Flores. Sonora: Cristina Taddei. Tlaxcala: Elizabeth Zamora. Veracruz: Leopoldo Alafita, Héctor Amezcua, Luisa Paré, Manuel Reyna. Yucatán: Beatriz Castilla, Beatriz Torres. Zacatecas: Rodolfo García.

#### Diseño:

Beatriz Mira/Ayotla Comunicación.

#### Fotografía:

Victor López M.

Archivo de Volkswagen de México SA de CV

Toda correspondencia dirígila a:

Revista Trabajo:

Enrique de la Garza

Apartado Postal 55536

09340 México D.F.

Tel. 686 0322 ext. 428 FAX 686 3383 / 686 8976

Trabajo es una revista del Centro de Análisis del Trabajo, A.C., está auspiciada por la SEP y la UAM-Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Los artículos son responsabilidad del autor y no reflejan necesariamente la opinión de la revista. Para su publicación todos los artículos son sometidos a dictámen.

## SUMARIO

número 7 1992



### LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS

1/ En el derrumbe del este, el otro movimiento obrero  
*Luis E. Gómez*

3/ *Galería de Imágenes:* Del viejo y del nuevo automóvil

### TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

7/ *Trabajadores transitorios/El largo principio de la carrera laboral en PEMEX*  
*Margarita Estrada I.*

### OVEROL

14/ *La organización social y los resultados del cambio tecnológico:* Semejanzas entre el Este y el Oeste

*Kenneth I. Spinner, Krustyu Petkov*

27/ *Mas allá del mercado:* Las estrategias de organización sindical  
*Ilán Bizberg*

### INFORME

34/ *Modernización productiva, cambio tecnológico y daños a la salud*  
*Silvia Tamez González*

### EL DATO

40/ *Indicadores de la seguridad social en México*

### LOCKER

50/ *Chelaviecheskoie faktora:* Notas sobre el trabajo y la crisis de la sociedad soviética

*Miguel Ángel García*

### FICHERO

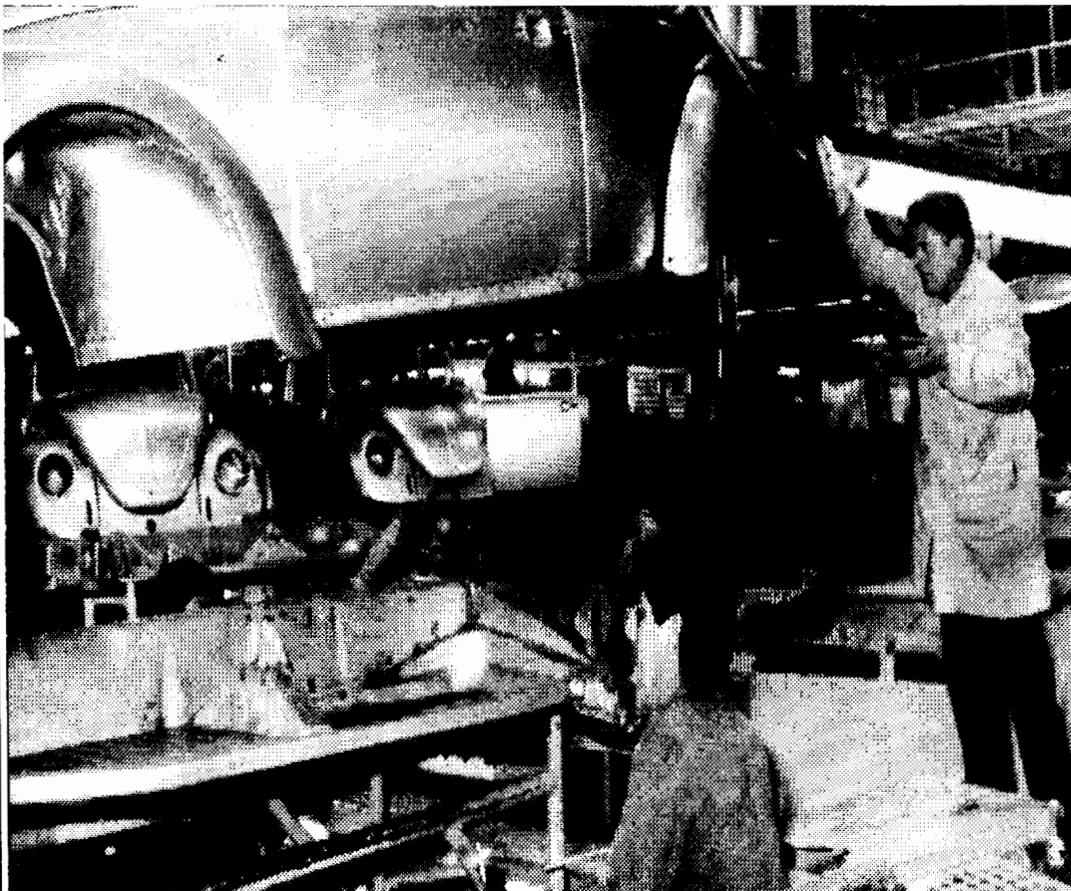
59/ *Relato de un corporativismo remozado/ Pedro Moreno*

61/ *Notas sobre algunos desarrollos recientes de la sociología soviética/ Patrick Champagne*

Trabajo, número 7, se terminó de imprimir en febrero de 1992, bajo la producción y el cuidado de *Ayotla Comunicación, s.a. de c.v.*, Las Aguilas 1079, México 01740, D.F. tel. 6 80 68 14, D.F.. La edición consta de 2 000 ejemplares. Registros en trámite. Hecho e impreso en México.

# En el derrumbe del Este, el otro movimiento obrero

Luis E. Gómez



**E**n el principio, la fisura fue abierta en Polonia por Solidaridad y por Walessa -la clase obrera contra el estado proletario- después, vino la reforma -madre de todas las revoluciones- soviética, glasnost y perestroika, diseñada, en el recambio generacional, con el ascenso de Gorbachov después de las sucesivas y vertiginosas enfermedades y decesos de sus predecesores.

Luego, la caída del Muro de Berlín, desastre de un régimen impopular y virtual ocupación de un Estado por otro, con todas sus consecuencias, tanto para los alemanes, como para el resto de Europa. Alemania unificada se convierte rápidamente en el eje económico y financiero de la naciente supranación que será la Comunidad Europea.



**Frente al derrumbe de un sistema que demostró su incapacidad y de cara a la construcción de uno nuevo que, evidentemente aún no alcanza a definir su perfil, es claro que la fase de transición comportará luchas y acciones rearticuladoras de los espacios y de las prácticas sociales, laborales y de producción del saber.**

Enseguida, Checoslovaquia y Hungría entran en un proceso de liberalización hacia formas de democracia occidental y de mercado capitalista.

La revuelta popular rumana produce el estrepitoso derrumbe de la dinastía de Ceauscescu.

Bulgaria por su parte, interpreta con cuidado y sabiduría, los ritos y los tiempos rusos.

Más tarde, consecuentemente, la disolución del Pacto de Varsovia y del COMECON, alianza político-militar la primera, mecanismo de intercambio económico del ex-bloque el segundo.

Mientras tanto, Yugoslavia, en plena debacle política y económica, termina por desatar los mecanismos ciegos de la guerra interétnica, donde la disputa ancestral entre serbios y croatas se vuelve eje de confrontación de chauvinismos nacionales, sólo subsumidos temporalmente por el titismo y la autogestión.

Finalmente, de nuevo en la URSS, el fallido intento de golpe de estado por el ala conservadora del PCUS precipita, por un lado, la reestructuración económica y política introduciendo una mayor liberalización del mercado precisamente en situación de extrema escasez, y por otro, la virtual desintegración en la Unión de Repúblicas, en primer término con la independencia de los estados bálticos de Estonia, Letonia y Lituania, pero extendiéndose la demanda secesionista hacia otras Repúblicas de la Unión.

Gorbachov deberá en adelante, gobernar tratando de mantener los frágiles hilos que amarran a las Repúblicas mediante un tratado equitativo y autónomico. así mismo deberá gobernar con y contra Yeltsin, presidente de la Federación Rusa, su probado salvador y, verdugo posterior.

Estas nuevas situaciones nos plantean, no sólo para los que hacemos TRABAJO, una serie de interrogantes que, a lo largo del número, hemos tratado de reflexionar.

¿Cuál es el estatus de la clase obrera de los países del Este, del otro el movimiento obrero como, ocasionalmente, se le ha llamado?

¿Cómo se configuran las nuevas relaciones industriales?

¿Cuál es la situación de la reestructuración productiva y de las políticas de liberación de la economía?

¿En qué momento y nivel se encuentra el desarrollo de las tecnologías ligadas a la producción?

¿De qué manera los derechos laborales se verán afectados?

¿Hasta qué punto los nuevos movimientos obreros podrán construir y poner en juego su autonomía político-laboral?

¿Y, en el ámbito del conocimiento social, cuáles son sus nuevas expresiones?

Frente al derrumbe de un sistema que demostró su incapacidad y de cara a la construcción de uno nuevo que, evidentemente aún no alcanza a definir su perfil, es claro que la fase de transición comportará luchas y acciones rearticuladoras de los espacios y de las prácticas sociales, laborales y de producción del saber.

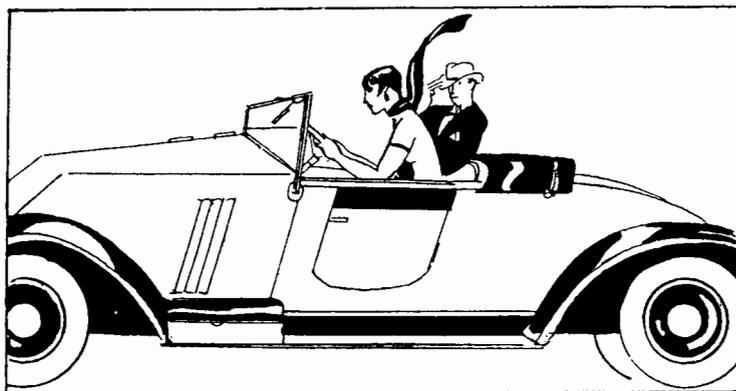
La especificidad de esta transición tiene tanta importancia como la reestructuración capitalista y la revolución técnico-científica que estamos viviendo. Su interacción será, en parte, denifitoria de los nuevos procesos de globalización y de conformación de los bloques económicos que tenderán a dominar el mundo en esta fase terminal del siglo, proyectándose hacia el nuevo milenio.

La comprensión crítica y analítica de esta interacción es central para enfrentar el horizonte de nuestro tiempo.

TRABAJO quiere contribuir a ello, ofreciendo al lector interesado, materiales originales y controversia político intelectual.

# Galería de Imágenes:

## Del viejo y del nuevo automóvil



**L**as formas de producción de la industria automotriz y la organización de sus procesos de trabajo se han modificado enormemente gracias a las innovaciones flexibles que han permitido la electrónica y la robótica principalmente. Sin embargo, el automóvil de hoy sigue siendo el mismo en sus principios más generales, que el automóvil de ayer...

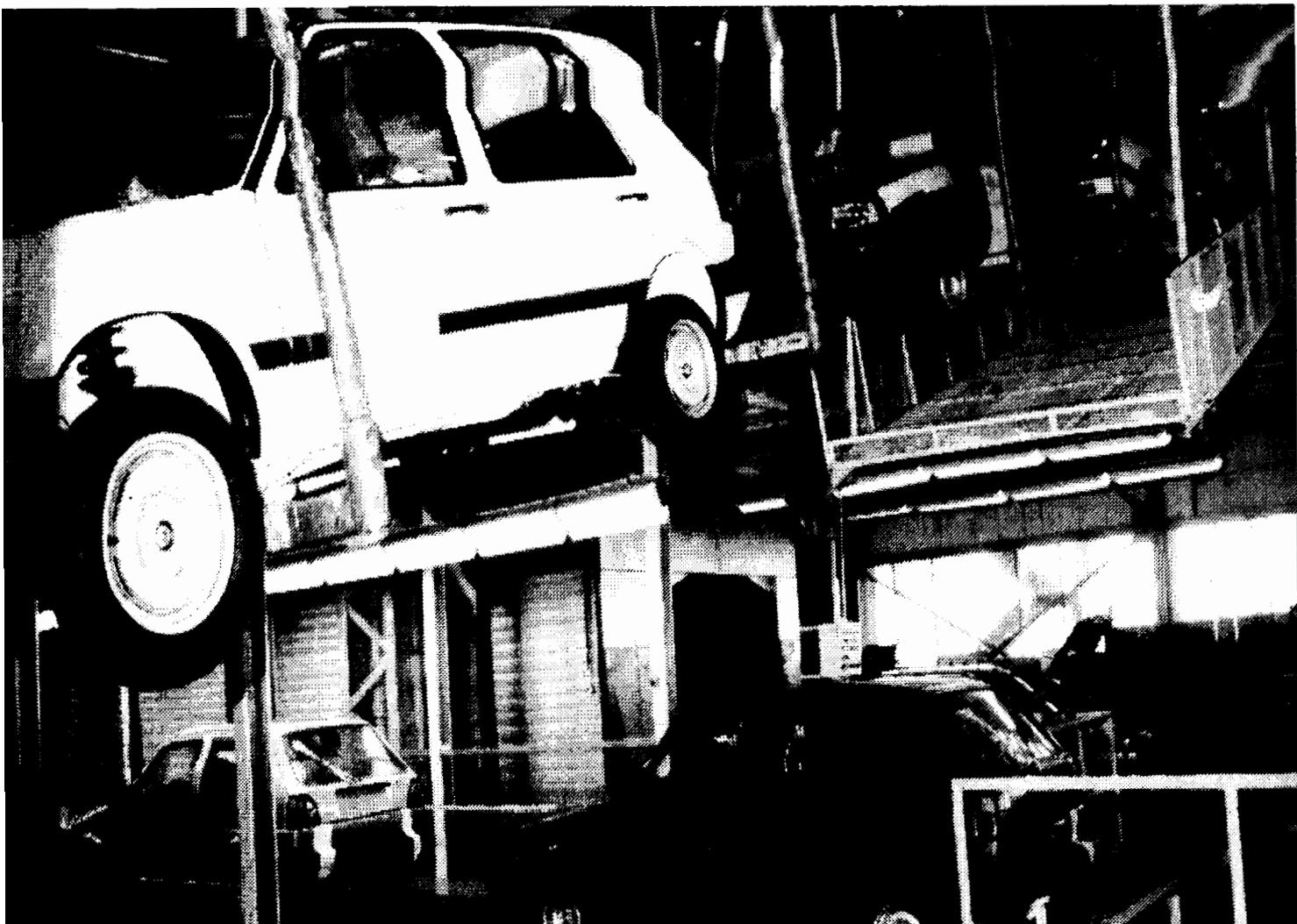
El automóvil es un conjunto de sistemas articulados en torno al motor, fuente principal de su potencia: *Sistema motriz, sistema de transmisión y embrague, sistema de dirección, sistema de rodamiento, sistema de frenos, sistema de suspensión, sistema eléctrico*. Sistemas todos, montados sobre un *chasis* y ensamblados dentro de una *carrocería* conteniendo los instrumentos de manejo, así como los asientos de los pasajeros y del conductor.

El motor genera el movimiento que se dirige a las ruedas mediante la transmisión, que debe incluir *una caja de cambios de marcha* (que no de velocidades) automática o mecánica ay un *embarque* que permita dichos cambios y también mantener el auto encendido mientras se encuentra parado. La dirección comanda las ruedas delanteras y puede ser hidráulica para facilitar su manejo.

El sistema de *frenos* contrarresta la aceleración cada vez mayor, impidiendo los accidentes producto de la inercia y el exceso de velocidad. El sistema *eléctrico* tiene diversas funciones de las cuales las principales son la ignición y la alimentación de la chispa de explosión sincronizada con los movimientos de los *pistones* alojados en los *cilindros* (2,4, u 8) del motor de combustión interna. El sistema eléctrico se retroalimenta del propio motor accionando un *generador* que recarga la batería del vehículo.

El sistema motriz se sirve de cuatro elementos para funcionar: 1. La bomba de gasolina, que hace trabajar el motor mismo. 2. El *carburador* que regula el paso del combustible accionado por la *ignición* y por el *acelerador*.

3. El *distribuidor* que emite secuencialmente la chispa necesaria para producir las explosiones internas de la mezcla gasificada de gasolina y aire. 4. El sistema debe estar



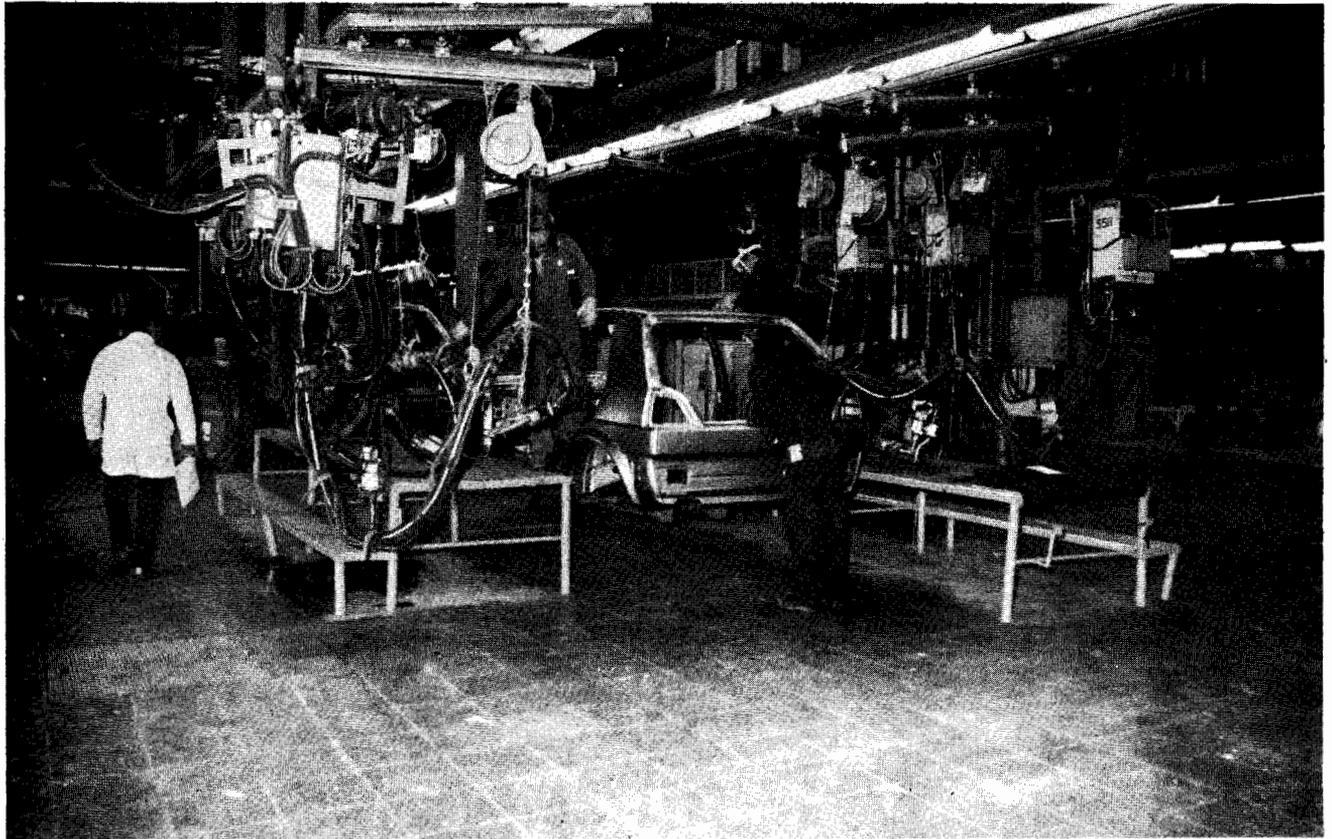
bien *lubricado* con aceites derivados del petróleo resistentes a las altas temperaturas, lo cual hace necesario el *enfriamiento* que se realiza por agua, aire o por ventilación externa del *radiador*.

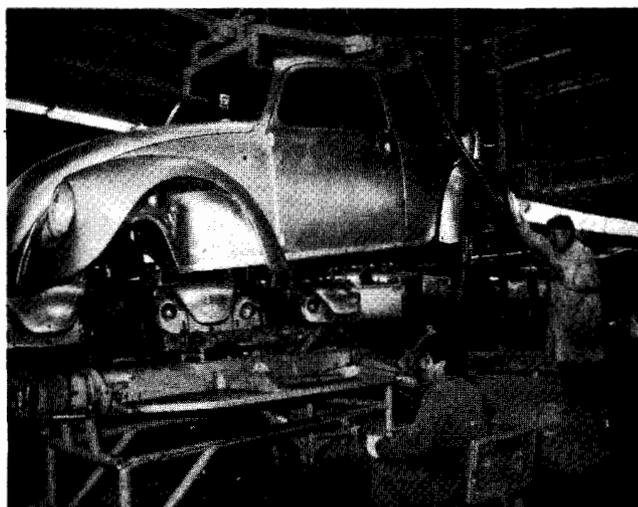
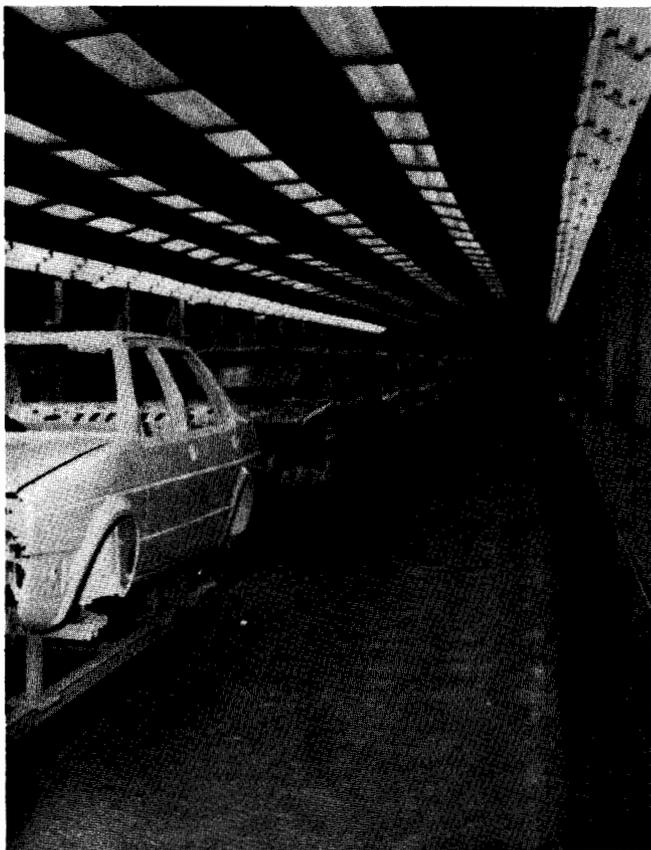
Los motores han tenido diversas colocaciones: al principio adelante, imitando el arrastre de los caballos al frente de las carrozas (no en balde su potencia se sigue midiendo en caballos de fuerza), lo que hizo necesario la creación del eje de transmisión a las ruedas traseras. Luego se ha experimentado con la colocación trasera con transmisión lateral y, finalmente, el motor transversal adelante de transmisión directa. Desde el modelo clásico de la Wolskswagen inventado por Herr Porsche estas experiencias han tenido diversas fortunas.

Como podemos ver las formas del automóvil cambian en sus dimensiones y en sus materiales (metales, aleaciones, fibras, plásticos, pinturas, gomas, etc.); cambia igualmente la organización del trabajo, del diseño y de la producción; los sistemas se simplifican y las innovaciones electrónicas llenan los nuevos modelos de autos de eventuales comodidades y de *gadgets* (aire acondicionado, aparatos estéreos y ahora *compact disc* integrado, cristales con elevadores eléctricos, información digitalizada, etc.) Según el perfil de consumidores del mercado al cual está dirigidos.

Esta actividad económica montada sobre un viejo modelo de sistema de transporte privado, originado a comienzos de siglo, ahora, en los albores del nuevo milenio, continúa siendo, como gran industria automotriz, o como múltiples industrias de partes y de servicios, uno de los principales motores de la economía globalizada y fuente fundamental de las transformaciones más radicales de la tecnología, de la organización y de la cultura del trabajo.

Es realmente, la "máquina que transformó la mundo", en palabras de Womack, investigador de esta industria.





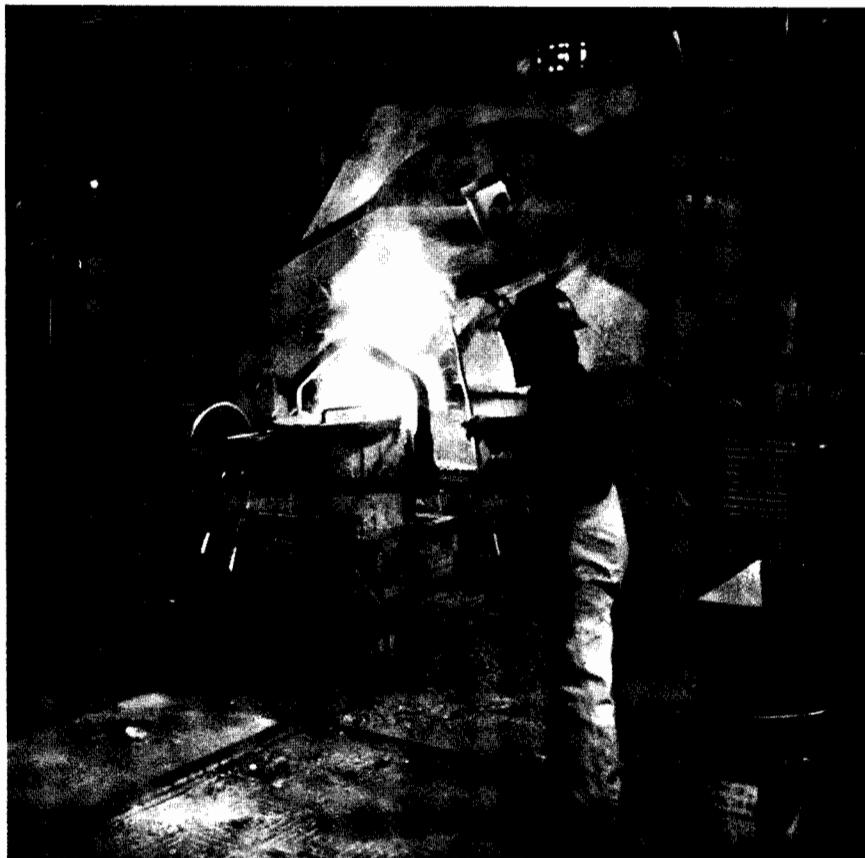
**Trabajadores  
Transitorios**

# **El Largo Principio de la Carrera Laboral en Pemex**

**Margarita Estrada I.**

**TIEMPOS Y MOVIMIENTOS**





**U**no de los cambios más notables que sobrevino a consecuencia del cierre de la refinería "18 de Marzo" fue que la clausura de la planta, y el subsecuente despido de todo el personal que laboraba en ella, significó el fin de uno de los privilegios de los trabajadores petroleros. Este sector obrero tenía prácticamente garantizado un empleo y un ingreso seguro a partir del momento en que firmaban su contrato de planta con Petróleos Mexicanos.

A raíz de esta circunstancia surge la inquietud de conocer el impacto que tendría el cierre de la fuente de trabajo en la carrera laboral y en la vida familiar de los más de cinco mil obreros que fueron liquidados o jubilados. Para ello se llevó a cabo una etapa de trabajo de campo, por medio de la cual se buscaba recuperar la experiencia, de algunos de los trabajadores despedidos, sobre el cierre. A medida que se avanzaba en la entrevista y se conocían mejor los diferentes aspectos que conformaban la experiencia de trabajo de estas personas en PEMEX, se planteaba de gran interés no sólo la experiencia relativa al cierre de la

planta y la pérdida del empleo, sino también, paradójicamente, aquella que se refería al inicio de la carrera laboral, a las diferentes experiencias de ingreso a la empresa.

De las entrevistas resultaba claro que prácticamente todos los petroleros habían iniciado su participación laboral en PEMEX como trabajadores eventuales o transitorios, como se les llama en la paraestatal. Este tipo de contrataciones son muy comunes en la empresa, y han existido desde la expropiación petrolera (Cfr. Basurto, 1984: 166 y Orozco, 1978: 65). Por otra parte, los trabajadores transitorios siempre han representado un porcentaje considerable del total de obreros que trabajan en la industria, aunque su número cambie de acuerdo al momento por el que atraviesa la empresa.<sup>1</sup> Su presencia ha sido siempre tan común que incluso los Estatutos del Sindicato y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) firmado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y Petróleos Mexicanos especifican las formas de contratación para estos obreros.

Aunque la problemática de los obreros transitorios es muy amplia en este trabajo<sup>2</sup> nos limitaremos a presentar algunas de las condiciones en

Margarita Estrada, investigadora del CIESAS

que realizaban cotidianamente su trabajo en Petróleos Mexicanos.

### La contratación de transitorios

En términos formales hay dos requisitos que debe cubrir cualquier persona que desee laborar como transitorio en PEMEX. En primer lugar ser propuesto al sindicato como candidato a contratación temporal por un pariente cercano, padre o hermano, cuya antigüedad sindical en el STPRM sea de por lo menos diez años. Una vez salvada esta condición se está en posibilidades de cumplir con la segunda: que el sindicato lo proponga a la empresa para que se le contrate como transitorio. La primera de estas disposiciones forma parte de los Estatutos del STPRM<sup>3</sup>; la segunda está contenida en el CCT firmado entre el sindicato y la empresa<sup>4</sup>. La conjunción de ambos documentos determina que la llave para obtener el primer contrato temporal en PEMEX es tener un pariente cercano que sea trabajador de planta y esté sindicalizado.

Las prácticas que se llevaban a cabo en las contrataciones de transitorios eran muy diversas. Sin embargo, la forma más usual de firmar el primer contrato, y que estaba apegada a los Estatutos, era que cuando un obrero salía de vacaciones proponía como suplente a un hijo, hermano o pariente cercano que reunía las condiciones exigidas por la empresa. El sindicato trasladaba su propuesta a la empresa y el solicitante debía cubrir los requisitos exigidos por ésta: aprobar el examen de aptitud<sup>5</sup> y el examen médico.

Una vez que concluía su primer contrato como transitorio, el obrero podía tratar de obtener otro en alguna de las distintas áreas de trabajo de la empresa. A partir de ese momento los obreros se encontraban ante modalidades de contratación muy diversas. Algunos eran empleados para ocupar los puestos vacantes surgidos en razón de la solicitud de una licencia sin goce del sueldo por parte del titular de la plaza; otros eran contratados para sustituir a los obreros que estaban incapacitados por enfermedad o por accidente de trabajo; y finalmente, había quienes sustituían a los trabajadores que simplemente no se habían presentado a trabajar ese día (a éstos se les denominaba "cubrefaltas").

Este era el proceso formal para obtener contratos temporales y que se apegaba a lo establecido en los Estatutos y el CCT. Pero además había otras circunstancias que intervenían en este proceso, y se manifestaban como requisitos informales que también debían ser cubiertos. Y la mayoría de las veces se tradujeron en experiencias muy diversas acerca de lo que era laborar en PEMEX como transitorio.

Uno de los factores más importantes era la existencia de un número mayor de transitorios respecto del número de vacantes que se generaban en PEMEX por vacaciones, licencias, incapacidades o ausentismo de los obreros. Esta sobrepoblación, por llamarla de alguna manera, implicaba que siempre había obreros sin contrato. Esto obligaba a los transitorios a acudir todos los días a PEMEX hasta que firmaban un nuevo contrato, y les impedía otro tipo de actividad o conseguir un empleo que les permitiera tener ciertos ingresos. La sobrepoblación además, agudizaba la competencia entre los trabajadores temporales y beneficiaba directamente a los líderes del sindicato, porque les confería un gran poder sobre los transitorios quienes dependían de ellos para obtener los contratos.

Este poder se reflejaba de forma muy nítida en una serie de prácticas mediante las cuales se asignaban los contratos y que con el paso del tiempo se volvieron cotidianas. Así, si el trabajador no quería correr el riesgo de que transcurrieran muchas semanas antes de conseguir un nuevo contrato debía someterse a la "costumbre" de "comprarlo". En las épocas en que disminuía la contratación de transitorios un número mayor de ellos recurría a este tipo de prácticas. En la refinería el precio cambiaba de acuerdo a su duración, el de 28 días era más económico que el de 60, por ejemplo. Es bien sabido y por ello innecesario insistir en las cantidades de dinero. Algunas veces, a las mujeres, se les ofrecían otras maneras de pagar que no eran más que una forma encubierta de prostitución. Los transitorios que poseían un oficio, como los electricistas o carpinteros, podían hacer trabajitos o reparaciones en la casa del dirigente, sin cobrarle por supuesto. Otros tenían la oportunidad de brindarle distintos servicios como cuidar la casa o lavar los coches

"Cuando estaba de transitorio me pegaba para que me dieran trabajo. Me granjeaba, iba con el que daba los contratos, con el del sindicato, le lavaba el carro, le destapaba su casa".

Una circunstancia que facilitaba o dificultaba la obtención de un nuevo contrato era el puesto que ocupaban y la actitud ante el sindicato de los parientes que habían recomendado al transitorio. Así, algunos obreros que fueron "cubrefaltas" declaraban no haber tenido mayor problema para conseguir diariamente un contrato porque acudían al área de trabajo donde su padre o algún hermano era jefe o delegado sindical. Esto les permitía ser favorecidos en el momento en que se cubrían los puestos de los trabajadores ausentes.

Para otros, por el contrario, obtener un nuevo contrato era un problema si el pariente que los recomendaba no apoyaba a la dirección sindical, o si ellos mismos no accedían a renunciar a los

**"Cuando estaba de transitorio me pegaba para que me dieran trabajo. Me granjeaba, iba con el que daba los contratos, con el del sindicato, le lavaba el carro, le destapaba su casa".**

derechos que les correspondían gracias a los Estatutos y el CCT por los que habían luchado sus padres. Aunque para los que eran dóciles en general no se presentaban problemas con los requisitos que exigía la empresa, algunos trabajadores que se habían negado desde un principio a pagar por sus contratos, vieron cómo el sindicato endurecía cada vez más el cumplimiento de todos los trámites legales que tenían que cumplir. Señalaban que el sindicato utilizaba diversos recursos para retardar o impedir definitivamente el reingreso de los transitorios problemáticos o rebeldes. Para ello la organización sindical echaba mano de diferentes recursos. Los contratos que les "tocaban" siempre eran de corta duración, ocho o quince días cuando mucho. En el examen médico se presentaban problemas cuya consecuencia inmediata era el retardo en la contratación. También se "perdían" en la burocracia sindical y de la empresa los documentos que respaldaban su movimiento, como se le llama al derecho de los transitorios para firmar como temporales en la empresa, con lo cual se perdía también la oportunidad de continuar empleándose en PEMEX.

Es importante señalar que independientemente de su relación con la dirección sindical, todos los transitorios siempre perdían el salario de por lo menos uno o dos días, que era el mínimo de tiempo que transcurría entre el término de un contrato y la firma del siguiente. Durante este lapso debían realizar el papeleo, pasar al servicio médico para que les practicaran el examen y posteriormente firmar el contrato.

#### Condiciones de trabajo de los transitorios

Una vez que los transitorios firmaban el contrato temporal con PEMEX no necesariamente terminaban sus problemas. Un elemento que influía en este sentido eran las características de los contratos y las condiciones en que estos se firmaban. Los más comunes se cobijaban bajo el concepto de labores extraordinarias, aunque a veces también se firmaba lo que se llamaba un contrato indefinido o un contrato abierto, términos que como el de labores extraordinarias conllevan una gran ambigüedad. Sin embargo, en el momento de la firma del contrato se firmaba también una hoja en blanco, que en ocasiones utilizaba la empresa como renuncia del transitorio a su contrato y así daba por concluida la relación laboral antes de la fecha de término de éste.

En los casos de transitorios cuyo contrato estaba destinado a cubrir vacantes generadas por solicitudes de licencia sin goce de sueldo, se corría el riesgo de que el obrero decidiera regresar a trabajar antes de que concluyera su licencia

y el titular de la plaza tenía este derecho. Cuando esto sucedía inmediatamente se daba por terminado el contrato del transitorio que cubría esta vacante, porque la empresa no contrataba a dos personas para ocupar el mismo puesto. Así pues, los motivos por los cuales se daba por terminado el contrato podían ser diversos sin embargo, el resultado para los transitorios era siempre el mismo: la pérdida del salario durante el número de días que aún faltaban por transcurrir en su contrato.

Por otra parte, ningún transitorio entraba a cubrir directamente el puesto que quedaba vacante, sino que de acuerdo a lo establecido en el CCT se daba un movimiento escalafonario<sup>6</sup>. En este caso la experiencia de todos los entrevistados era la misma, una vez realizado el movimiento escalafonario, ellos ocupaban el último lugar en el escalafón, y por ello realizaban las tareas más pesadas, más descalificadas y peor pagadas de cada área de trabajo de la refinería.

En cuanto al monto del salario que percibían los transitorios, éste era el mismo que el de los obreros de planta<sup>7</sup>. La diferencia entre unos y otros consistía en que los primeros recibían económicamente el dinero que formaba parte del fondo de ahorro, en tanto que los de planta lo recibían a fin de año. Sin embargo, donde los transitorios enfrentaban una serie de abusos que se traducían en la disminución de sus ingresos era en el pago de las horas extras. Cuando un transitorio que había laborado horas extras esa semana cobraba su salario semanal, no era extraño que encontrara que se le habían pagado menos horas de las trabajadas. Ante esta situación los obreros optaban por distintas formas de tratar de recuperar el monto total de sus percepciones. Algunos señalaban que, la más efectiva, era hacerle regalos al jefe, como una camisa o unas plumas, a fin de garantizar que la próxima vez iba a pasar al departamento correspondiente la contabilidad exacta de las horas extras trabajadas. Otros buscaban una vía más formal para cobrar el pago íntegro del tiempo laborado, sin embargo reconocían que era común tropezar con la burocracia de la empresa donde nadie decidía sobre nada, y nunca había llegado el que sabía cuantas horas había que pagar. Así estas personas iban de una ventanilla a la siguiente, hasta que muchas veces preferían renunciar al cobro de las horas que se les adeudaban.

Por otra parte, aunque en ocasiones acudían al sindicato en busca de apoyo para lograr el pago íntegro de su salario, el organismo no siempre defendía las demandas provenientes de los transitorios. Y los mandos medios, conocedores de esta situación la aprovechaban:



“El transitorio es humillado en que no se le paga correctamente el tiempo extra, o lo hacen trabajar gratis. El va a reclamar y lo traen a la vuelta y vuelta, porque el ingeniero o el jefe da órdenes de que no pase lo del transitorio. Nada más cuidan al de planta para no tener conflictos con él”.

Aunque en términos generales había desigualdad en las condiciones de trabajo de los transitorios sobre los de planta, no todo eran desventajas. Es innegable que las características de sus condiciones de trabajo les ofrecían la posibilidad de obtener una calificación. En la búsqueda de contratos de que hablamos antes, los transitorios trabajaban en las distintas áreas donde se llevaba a cabo el proceso de producción. Este deambular por las diversas áreas de trabajo hizo posible que, a pesar de que los transitorios realizaban los trabajos más descalificados, tuvieran contacto con prácticamente todas las labores que conformaban el proceso de producción de la empresa. Ello les brindó la oportunidad de adquirir un conocimiento muy completo de las características del proceso productivo, así como de aprender a realizar labores diversas. De ese modo, ese tránsito por los diferentes departamentos se convirtió en la base sobre la cual iniciaron el proceso de calificación como obreros petroleros. Sobre este proceso un petrolero nos decía:

“Antes PEMEX era el gran taller nacional,

donde tu aprendías soldadura, pailería, tubería, taller mecánico, codificación, registro de materiales, reconocer materiales, electricidad, todo, todo, porque andabas picando de taller en taller, de departamento en departamento. Como siempre llegabas de ayudante, siempre le asimilabas el conocimiento a tu maestro”.

Ahora bien, los transitorios duraban en esta situación laboral varios años, incluso cuando se clausuró la refinería “18 de marzo” hubo cientos de ellos cuya antigüedad les permitió jubilarse<sup>8</sup>. Las formas de obtener un contrato de planta no eran muchas. Una de ellas, era ser propuesto para ocupar la planta que había dejado vacante un pariente cercano por muerte o jubilación.

Otra era pasando a ocupar el último puesto del escalafón después de que se hubiera realizado un movimiento escalafonario definitivo. Si había trabajadores inconformes con los resultados de este movimiento, estos interponían una demanda ante los tribunales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Como en estos casos el derecho a la plaza se argumentaba en base a la antigüedad del transitorio, para demandar con posibilidades de éxito se requería contar con un gran número de años laborando en la empresa<sup>9</sup>. Estos constituían la garantía de que no habría otro obrero cuya antigüedad, en caso de demandar, le permitiría quedarse con la plaza.

Una tercera forma era comprar la plaza a los

líderes sindicales, la cual en ocasiones implicaba además llevar a cabo todo el proceso de demandas que se acaba de mencionar. Como muchas veces los obreros que compraban la plaza no tenían una gran antigüedad, evitaban el riesgo de perder la demanda pagando a un "cubredemandas"<sup>10</sup>.

#### Conclusión

Estos son algunos elementos que permiten entender algo que en un primer momento podría sorprender: el hecho de que un sindicato que tuvo hasta hace poco tanta capacidad de negociación con la empresa, acepte tener en calidad de eventuales, un número tan elevado de personas que realizan labores directamente relacionadas con la producción y que por lo mismo deberían tener planta. Es indudable que la existencia de estas personas, aunado a la práctica cotidiana que ha venido desvirtuando el contenido de los estatutos sindicales, le brindan al propio sindicato un enor-

me poder político y económico al cual no puede renunciar. El poder político se expresa en el control que pueden tener sobre aquellos que dependen del sindicato de forma directa para obtener el próximo contrato, y que por ello son una base que apoya cualquier iniciativa que tome la dirección sindical. El poder económico radica en los ingresos que significa la venta permanente de contratos a estos trabajadores para los líderes de cada sección.

No es fácil señalar una sola razón que explique por qué se ha entregado a la dirección sindical un derecho conquistado por los padres o abuelos de estos obreros transitorios, conocer las causas que llevaron a esta situación implicaría rastrear a lo largo de la historia del sindicato la forma en que paulatinamente se desvirtuó y corrompió la vida sindical. Sin embargo, en los últimos tiempos una de las causas que permitía que los obreros cedieran a sus dirigentes sindicales su dignidad, un derecho, una parte de sus ingresos, y con ellos un enorme poder político,



fue la inseguridad laboral a que se veían sujetos al estar de manera constante bajo la presión del inminente término del contrato vigente, o peor aún, de encontrarse sin ingresos porque había concluido su último contrato.

Otra de las causas a la cual se puede atribuir esta situación es que muchos de los trabajadores de planta y de los transitorios desconocían el contenido de los Estatutos y del CCT vigente. Este desconocimiento, el cual los líderes nunca tuvieron intenciones serias de remediar, los ponía en manos de los líderes o los jefes de la empresa para conseguir el cumplimiento de las condiciones de ingreso o laborales que eran un derecho establecido en estos documentos. En los hechos esta ignorancia se traducía diariamente en una renuncia involuntaria a sus derechos laborales y sindicales, que se sumaba a la voluntaria que hacía un buen número de trabajadores y de la que venimos hablando a lo largo de este trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

Basurto, Jorge, *Del avilacamachismo al alemanismo (1940-1952)*, Siglo XXI/ISS, México, 1984.

Novelo, Victoria, *La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical*, Tesis CIESAS, México, 1988.

Orozco, Lourdes, "Explotación y fuerza de trabajo en México: los trabajadores transitorios", en *Cuadernos Políticos*, núm. 16, abril-junio, México, 1978: 65-74.

Periódicos

*Excelsior*

*La Jornada*

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, *Acta Constitutiva y Estatutos Generales*, México, 1985.

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, *Contrato Colectivo de Trabajo*, México, 1989.

## NOTAS

<sup>1</sup> En 1987 de 165 528 trabajadores sindicalizados en PEMEX, 85 808 tenían plaza definitiva y los 79 720 restantes eran transitorios (Cfr. Novelo, 1988: anexo 4). Por otra parte, distintas notas periodísticas, publicadas los días que siguieron al cierre de la refinería "18 de marzo", señalaban que en la planta laboraban entre mil cien y mil doscientos transitorios. A su vez, las personas entrevistadas señalan que eran dos mil o más los obreros que trabajaban con este tipo de contratos en el momento del cierre de la planta.

<sup>2</sup> La información que se presenta en este trabajo fue obtenida durante entrevistas con trabajadores que laboraban en la refinería "18 de marzo" en el momento del cierre, por lo cual las experiencias a las que haremos referencia se refieren exclusivamente a esta planta. Sabemos que en las

otras zonas de trabajo de PEMEX las costumbres son similares, sin embargo desconocemos las características particulares que tienen en cada uno de esos lugares.

<sup>3</sup> El artículo 60 en la fracción XII de los Estatutos del STPRM dice: "Los trabajadores de planta, miembros del Sindicato, con antigüedad sindical mayor de 10 años, podrán solicitar se inscriba en la Sección, Delegación o Subdelegación correspondiente, a un hijo, hija, hermano, hermana, hijo adoptivo, previa comprobación legal del parentesco, para que labore transitoriamente en la industria, ya sea en un puesto sindicalizado tradicional o en algún puesto profesional" (Cfr. Estatutos, 1985: 58).

<sup>4</sup> La cláusula 5 del CCT dice: "El patrón está obligado a cubrir las vacantes temporales cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, para cuyo caso dichas vacantes se llenarán moviéndose los escalafones según sus reglas y los últimos puestos serán cubiertos de acuerdo con el reglamento respectivo con el personal que proporcione el sindicato (subrayado mío)." (CCT, 1989: 22).

<sup>5</sup> La Cláusula 6 del CCT establece: "Los trabajadores de nuevo ingreso así como también aquellos que encontrándose ya en servicio deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo de aptitud" (CCT, 1989: 22).

<sup>6</sup> La ubicación del temporal en el último puesto del escalafón está contemplada en la cláusula 5 del CCT (Ver nota núm. 4 de este trabajo).

<sup>7</sup> Al total de percepciones de los petroleros se le llama salario ordinario. Este se conforma por la suma del salario tabulado y las prestaciones. El primero se percibe de acuerdo a la categoría y nivel que cada trabajador ocupa en el escalafón. Las prestaciones comprenden ayuda para renta de casa, gasolina previa comprobación de la propiedad de un vehículo, gas, lavado de ropa, fondo de ahorro cuota fija, fondo de ahorro cuota variable y transporte. El monto de cada uno de estos rubros no es homogéneo para todos los petroleros, sino que tiene un monto distinto en cada categoría del tabulador.

<sup>8</sup> Durante los días que siguieron al cierre de la refinería la prensa informó que PEMEX jubilaría a 2 mil 600 obreros de base y transitorios. Para estos últimos el requisito era tener 17 años de antigüedad y 55 de edad. El 21 de marzo *Excelsior* publicó una nota en la cual Sebastián Guzmán Cabrera, secretario general del STPRM, afirmaba que se pretendía conseguir las mismas condiciones de jubilación y liquidación para el personal de planta y los transitorios "pues por algo inexplicable hay cientos de ellos que permanecen en esa condición hasta 17 años".

<sup>9</sup> De acuerdo al reglamento de escalafones que forma parte del CCT, los movimientos escalafonarios destinados a cubrir las vacantes temporales, definitivas o los puestos de nueva creación se realizarán con los trabajadores más antiguos en cada categoría (Cfr. CCT, Anexo 2, 1989).

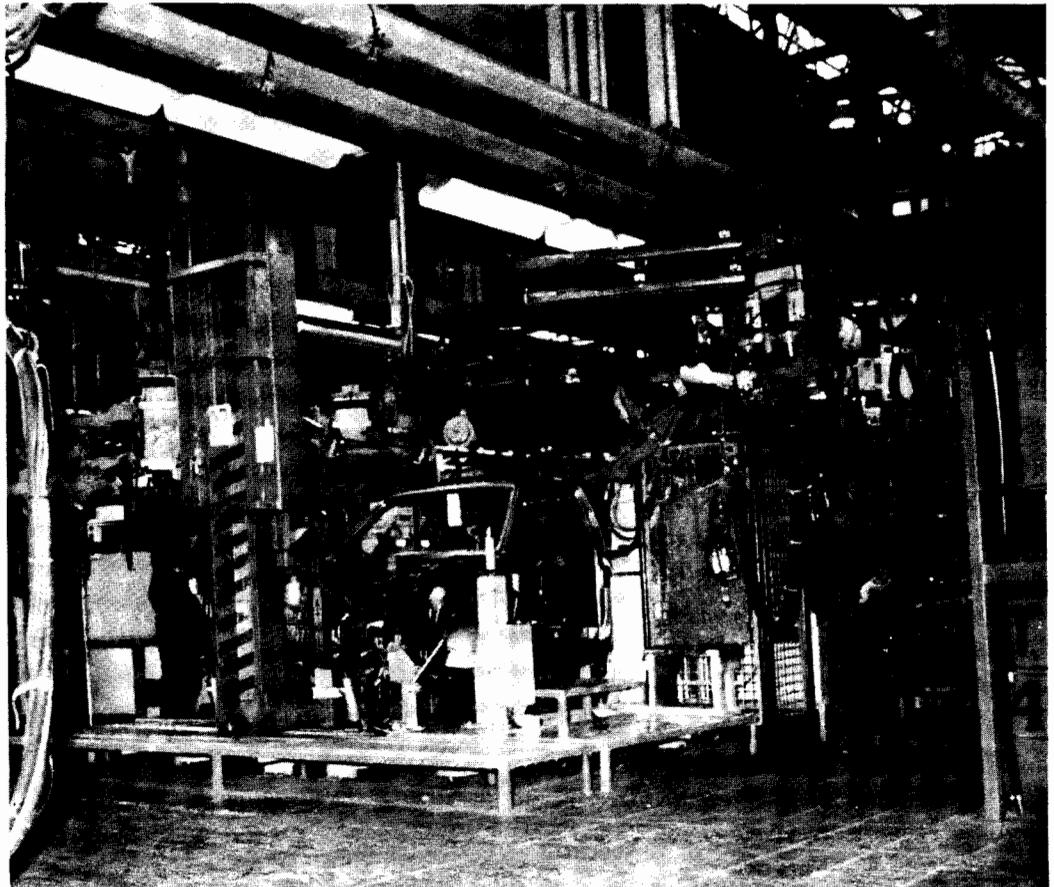
<sup>10</sup> Los cubredemandas eran transitorios con muchos años de antigüedad, y aceptaban interponer una demanda por la misma plaza a cambio de cierta cantidad de dinero. Con esto se garantizaba que esta quedaría para el obrero que había pagado al cubredemandas, porque en la medida que es la antigüedad lo que en última instancia determina quién tiene derecho a un puesto, los otros obreros que también habían demandado perdían la posibilidad de que se fallara a su favor. Cuando el tribunal declaraba que el cubredemandas era quien tenía derecho a la plaza, éste no lo hacía efectivo.



# **La Organización Social y los Resultados del Cambio Tecnológico:**

## **Semejanzas entre el Este y el Oeste**

**Kenneth I. Spenner  
Krustyu Petkov**



*Trabajo presentado durante el XII Congreso Mundial de Sociología, Asociación Internacional de Sociología, julio 9-13, Madrid, España. El primer autor agradece el apoyo del Josiah Trent Memorial Foundation, del Center for International Studies, y del University Research Council (ambos de Duke University). El segundo autor agradece el apoyo del Instituto de Sociología de la Academia Búlgara de Ciencias. Ambos autores agradecen el apoyo del Instituto de Investigación Georgi Dimitrov para Estudios Sindicales en Sofía y del International Research Exchanges Board y del Global Options de San Francisco.*

La hipótesis de la incertidumbre-contingencia resume la evidencia proveniente de Occidente acerca de los efectos que tiene la tecnología sobre el empleo. Ella no sugiere que el cambio tecnológico se caracterice por tener unas consecuencias aisladas o unitarias, simples; indica más bien que dichas consecuencias dependen de las fuerzas de mercado, de las acciones y de las estrategias administrativas, y de los factores de la organización. La hipótesis de la similitud sugiere que idénticas relaciones básicas caracterizarán las consecuencias de la tecnología sobre el empleo en las economías y en las empresas socialistas. En este trabajo revisamos la evidencia proveniente de Occidente y examinamos, para la hipótesis de la similitud, la evidencia indirecta proveniente de dos sociedades socialistas, la Unión Soviética y Bulgaria. La evidencia indirecta es consecuente con las hipótesis, particularmente con el papel clave de los administradores. Los recientes cambios ocurridos en las sociedades socialistas actúan en el sentido de una unión más estrecha entre el Este y Occidente, en las inciertas relaciones contingentes entre la tecnología, la administración y el empleo. Esbozamos aquí un proyecto de investigación comparativo donde se examinan las hipótesis de incertidumbre-contingencia y la hipótesis de la similitud. Este proyecto es longitudinal, entre naciones, tanto para firmas capitalistas como para firmas estatales socialistas, se concentra en las empresas/instituciones, pero también considera otros niveles de organización social, pues rastrea los cambios de composición y de contenido en la complejidad substantiva y en la autonomía-control, como una función del cambio tecnológico. El proyecto investiga las explicaciones para la hipótesis de la similitud que incluyen la difusión directa, el ciclo de vida de las tecnologías de adiestramiento de capacidades, a las prácticas de autoridad-jerarquía-administración, a los mecanismos

compensatorios para el tratamiento de las incertidumbres, y una historia de la investigación —el desarrollo— y el cambio.

### Introducción

Un interés y un debate persistente circunda a la relación entre administradores y la tecnología, y la cantidad y la calidad del empleo. ¿De qué manera las transformaciones tecnológicas modifican la calidad y la índole del trabajo? ¿Qué papel juegan los administradores en el condicionamiento de las consecuencias de la tecnología sobre el trabajo? Además, dichas relaciones, ¿se extienden más allá del contexto social y económico de Occidente y las economías de mercado, hacia las economías socialistas del Este?<sup>1</sup>

En respuesta a estas preguntas, corriendo el riesgo de simplificar, proponemos dos hipótesis. La hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia que resume la evidencia social y económica de las economías de mercado occidentales. Esta hipótesis sostiene que el cambio tecnológico no tiene consecuencias naturales, individuales o unitarias en la cantidad y la calidad del empleo. Por el contrario, las consecuencias que acarrea el cambio tecnológico sobre el empleo, están condicionadas por las estrategias administrativas y por los elementos de la organización. La evidencia reciente y un examen exhaustivo de varios cientos de estudios proporcionan un amplio apoyo a dicha hipótesis.

La hipótesis de la Similitud sugiere que las mismas relaciones básicas compendian los efectos que tiene la tecnología sobre el empleo en las economías socialistas; en particular el papel fundamental de los administradores. El saber convencional considera a las economías socialistas y a los administradores como fundamentalmente distintos. Algunos de los primeros estudios empíricos sobre las economías centralizadas, junto con otras evidencias subjetivas, ofrecen un interesante apoyo a la hipótesis de la similitud. Consideramos la limitada evidencia proveniente de dos sociedades socialistas: la Unión Soviética y Bulgaria. En ambas sociedades los recientes cambios sociales, en particular los cambios basados en el mercado y las iniciativas de

Departamento de Sociología  
Duke University Durham, North Carolina 27706 USA  
Krustyu Petkov Instituto de Sociología  
Academia Búlgara de Ciencias Sociales Sofía, Bulgaria

autoadministración maniobran en el sentido de un alineamiento más amplio entre Occidente y el Este en lo relacionado con la tecnología, los administradores y el empleo. Por último, esbozamos los elementos de un plan de investigación que en un proyecto comparativo revisará a la hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia y a la hipótesis de la Similitud.

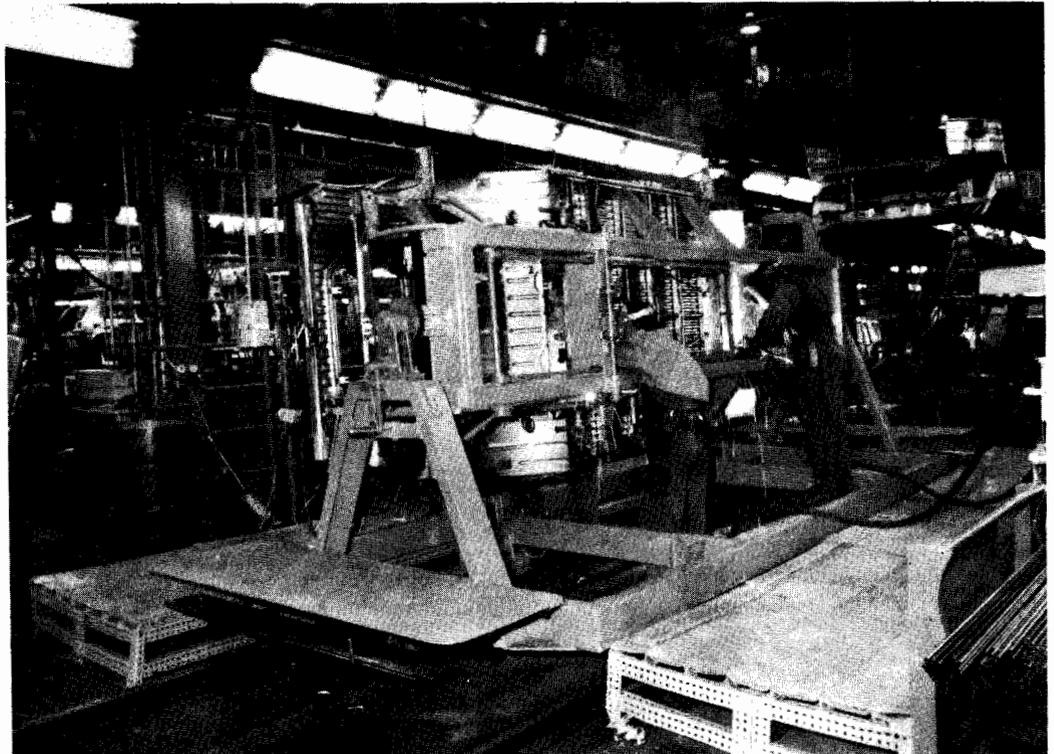
#### La hipótesis de la incertidumbre-contingencia

En los amplios debates acerca de la evolución de las sociedades, en el sentido de un mayor cambio en lo social, lo económico y lo técnico, se encuentran los argumentos relativos a las consecuencias de la tecnología sobre la cantidad y la calidad del empleo.

El punto de vista progresivo radica en las tesis sobre la industrialización y en la economía neoclásica (Kerr, Harbison y Myers, 1964; Standing, 1984). Según la tesis, la división del trabajo evoluciona siguiendo unas pautas de mayor diferenciación y eficacia en las sociedades industriales. Las transformaciones tecnológicas incrementan la productividad y exigen una extensa variedad y un alto promedio de habilidades por parte de los trabajadores. La automatización elimina la rutina, cada vez más, los empleos incluyen niveles mayores de complejidad material y de control de la autonomía -2

dimensiones fundamentales en la demanda de habilidades en los empleos- en particular en los empleos profesionales y en los de oficina, y en las áreas de alta tecnología.<sup>2</sup> Los defensores de esta tesis mencionan como evidencia al incremento educativo y a los cambios de composición en la estructura ocupacional (Jaffe y Froomkin, 1968; Bell, 1973). Ambas formas de evidencia son problemáticas.

Versiones recientes de dicho punto de vista progresivo sugieren que el cambio tecnológico genera nuevas exigencias de destreza o habilidad en los ambientes de trabajo. Un ejemplo de la tesis sobre las nuevas habilidades, es el estudio de Adler (1983) sobre los bancos franceses. En las últimas décadas, la tecnología bancaria ha evolucionado desde el procesamiento manual al procesamiento mecánico (una distribución de procesamiento de datos distinta a la computarizada); al procesamiento automático (procesamiento centralizado por computadora) y luego al procesamiento computarizado integrado (cajeros automáticos y capacidades terminales controladas por computadora para el acceso de cuentas). A diferencia de los sistemas anteriores, el procesamiento de datos integrado requiere nuevas habilidades, en particular el trabajo de oficina, concentrándose para la totalidad del proceso productivo en una multiplicación de las responsabilidades. Un aumento de responsabilidades involucrará tareas más abstractas, una educación en informá-



tica, comprender al sistema bancario como una totalidad, y una mayor interdependencia entre los diversos empleos, o sea, un trabajo de equipo más activo y más intercambios entre los empleos.

En cambio, los argumentos que hablan de una degradación, plantean el deterioro en la calidad del trabajo debido a los cambios en la naturaleza del proceso laboral ocurridos durante el siglo pasado (la red de aspectos sociales y técnicos que rodea a la actividad laboral). La transformación tecnológica y la automatización son los instrumentos estratégicos de los administradores quienes, para separar la concepción del trabajo de su ejecución, recurren a instrumentos tales como la administración científica, el control numérico, la automatización programable y la reconfiguración de los empleos (por ejemplo, véase Braverman (1974), Edwards (1979), y Wood (1982).

Según este argumento, las transformaciones laborales del último siglo incluyen la disolución de las tradicionales habilidades manuales, y una masa creciente de trabajadores semicalificados o sin calificación, particularmente en el área del trabajo de oficina. Otras versiones de la tesis de la degradación mencionan una polarización en la composición de los empleos. -un crecimiento diferencial de los trabajos y de las industrias con altos requisitos de capacitación frente a los que tienen bajas exigencias de capacitación (Levin y Rumberger, 1983), y una desindustrialización para la cual la pérdida de empleos y de habilidades es un resultado secundario del cierre de plantas y de la reubicación de las industrias nacionales e internacionales.

Tanto los estudios que sustentan el punto de vista progresivo, como los que sustentan el punto de vista de degradación, tienen presente a las economías de mercado industriales, pero principalmente se concentran en Canadá, en Inglaterra, en Francia, en la República Federal Alemana, en Japón, en Suecia, y en los Estados Unidos (para una reseña, véase Cyert y Mowery, 1987; Flynn, 1988; Littler, 1982; Spenner, 1988 y Wood, 1989).

¿Qué es lo que pone de manifiesto la evidencia respecto a las consecuencias que acarrear los cambios tecnológicos sobre la cantidad y la calidad del empleo? Hasta ahora, en general, no hay un veredicto único para la tesis progresiva y la tesis de la degradación. En torno a dos planteamientos generales hay varios cientos de estudios empíricos: 1) estudios de conjunto en los que se estudian las variaciones de habilidad en la sociedad (mayormente la complejidad real del trabajo, véase la nota 2), y 2) estudios de caso que examinan los cambios ocurridos en las habilidades (principalmente de autonomía-control) en una ocupación, industria o firma particular. Estos planteamientos tienen sus correspondientes pun-

**¿Qué es lo que pone de manifiesto la evidencia respecto a las consecuencias que acarrear los cambios tecnológicos sobre la cantidad y la calidad del empleo?**

tos fuertes y puntos débiles, y tienden a conclusiones distintas. Por otra parte, Spenner (1983; 1988) revisó más de 70 estudios (incluyendo una comparación minuciosa de 11 de los principales estudios de conjunto, y de 13 de los más minuciosos estudios de caso), y posteriormente organizó sus descubrimientos desde el punto de vista de la hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia. Recientemente Form y sus colaboradores (1988) proporcionaron un marco teórico estrechamente relacionado con la contingencia para la interpretación de la evidencia. La hipótesis requiere algunas diferenciaciones.

En cualquier momento de su desarrollo, una economía tiene un nivel general de habilidades que refleja la combinación de empleos y la distribución de las personas en relación con los empleos.

Los juicios sobre los cambios que tienen lugar en la demanda de habilidades por parte de los empleos necesitan una evaluación simultánea a lo largo de dos trayectorias: una distribución marginal de los trabajadores en relación con los empleos, o cambios de composición; y los cambios reales en el contenido del trabajo aparte del número de trabajadores con empleo. No es forzoso que haya isomorfismo entre los cambios a lo largo de estas dos trayectorias, y además, los procesos que generan cambios en las habilidades vía cambios en el contenido del trabajo. Por ejemplo, muchos de los efectos indirectos a lo largo ocasionados por las tecnologías elegidas, se manifiesten progresivos vía los cambios de composición; y en el corto plazo, las mismas tecnologías generan instancias de contenido degradantes. El caudal de evidencia tanto para las economías de mercado como para las firmas es desigual. Por ejemplo, los estudios que se han realizado siguiendo la tradición de la degradación, siempre determinan los cambios de contenido de la autonomía-control según el diseño de los estudios de caso. Y los estudios realizados según la tradición progresiva evalúan los cambios en la complejidad real siguiendo el diseño de los estudios de conjunto. Las muestras históricas, desde 1900, y las correspondientes al espacio de empleo en las economías nacionales, son restringidas.

Los conceptos y las mediciones de habilidad han sido mediocres. Lo habitual son unos conceptos y unas medidas indefinidas, unidimensionales; en cambio los conceptos multidimensionales y las medidas directas de los niveles de habilidad para el empleo, durante los varios periodos de tiempo, reunidos antes y después de los cambios tecnológicos, son la excepción.

A partir de la evidencia de los estudios de

conjunto y de los estudios de caso, la conclusión dominante es la de una relación incierta y contingente entre el cambio tecnológico y la cantidad y la calidad del empleo. Existen varios ejemplos de una misma tecnología generando efectos contradictorios. En los estudios de conjunto hay más indicios de una estabilidad aproximada o de una ligera progresión en el nivel general de habilidad desde la II Guerra Mundial y quizá desde el inicio del siglo, particularmente para la habilidad conceptualizada y medida desde el punto de vista de la complejidad real del trabajo. Para algunas ocupaciones, industrias y firmas existe evidencia de una mayor volatilidad, pero la tendencia de conjunto es de índole evolutiva y no revolucionaria, aunque con una dirección ligeramente progresiva.

La evidencia de los estudios de caso y de los estudios sobre las consecuencias de los cambios técnicos sobre la habilidad así como sobre la autonomía-control, muestra más ejemplos de degradación, especialmente vía los cambios de contenido y las cada vez más formas indirectas de control y de constreñimiento sobre el empleo. Mucho de la degradación de largo plazo sobre la autonomía-control es resultado de la creciente localización del empleo en ambientes burocráticos durante este siglo.

Hasta donde esa tendencia es aparente, hay indicios centrados en la evidencia más extensa proveniente de los Estados Unidos acerca de posibles cambios contradictorios en las exigencias de habilidad como una función de los cambios tecnológicos. En contraste con lo que ocurría hace un siglo, en la actualidad la ocupación "promedio" y el ambiente de trabajo, podrán ser, modestamente, más complejos aunque probablemente involucren menos autonomía-control.

Quizás el empleo, los sectores y las firmas han experimentado una progresión y una degradación más drástica. Pero una conclusión dominante de los estudios de investigación sugiere que entre el cambio tecnológico y la calidad del empleo hay una relación compleja e incierta. No sólo hay incertidumbre en la base de conocimientos, sino también en la relación intrínseca entre la tecnología y el empleo.

La hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia sugiere que la razón de la desconcertante red de resultados es el papel condicionante de los factores de mercado, los privilegios administrativos (en la instrumentación de las tecnologías) y los factores de la organización. Consideraremos brevemente cada clase de variables de acondicionamiento antes de ocuparnos de las economías socialistas orientales.

*Los Factores de Mercado.* La reciente reseña de Flynn (1988) de 197 estudios de caso publica-

dos desde 1940 hasta ahora (sobre las economías de mercado pero principalmente estudios sobre los Estados Unidos) aclara el papel de los factores de mercado en la definición de las consecuencias que la tecnología ejerce sobre el empleo. Para descifrar dicha evidencia Flynn utiliza el concepto "Skill Training Life Cycle" (Ciclo de Vida del Adiestramiento) concepto parecido al modelo clásico de ciclo de vida del producto. Según este modelo, las tecnologías maduran en el lugar de mercado cuando pasan por las fases de introducción, desarrollo, madurez, estabilidad o decadencia. Además de circunscribir a la tecnología, las fuerzas de mercado también pueden acelerar o detener su "envejecimiento" en el transcurso de varias etapas. Durante las primeras etapas de su ciclo de vida una tecnología puede expandir el empleo y crear nuevas posiciones, e incluso generar ocupaciones nuevas. Durante la etapa intermedia y final, paulatinamente los administradores y las firmas abordan la incertidumbre que enfrentaron durante las primeras etapas fomentando un traslado desde las habilidades específicas de una firma hasta unas habilidades generales, y mediante un desplazamiento de las responsabilidades de adiestramiento externas a la firma para posteriormente codificar, regularizar y habitar la demanda de una determinada tecnología por parte del empleo. En resumen, durante sus primeras etapas una tecnología hará que el empleo sea progresivo y durante las etapas finales lo degradará.

Dos puntos son importantes: Primero, el modelo de Flynn al explicar los efectos de la tecnología sobre los empleos ilustra el papel que representan los factores de mercado. Segundo, aparentemente, a primera vista el modelo de Flynn no es compatible con la hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia, pero una lectura cuidadosa mostrará que esta diferencia es de énfasis. Este modelo considera al ciclo de vida de la capacitación como el trasfondo para una valoración de los efectos de la tecnología sobre el empleo.

En algunos lugares, Flynn (1988) le confiere un fuerte papel acondicionador a los administradores y a otros factores de la organización, pero en el condicionamiento de las consecuencias de la tecnología sobre el empleo les otorga un papel secundario a estas fuerzas. La hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia le concede un papel importante a los administradores, hecho que ha sido confirmado por la evidencia reciente. Estos estudios que muestran a una misma tecnología en un mismo punto de su ciclo de vida, pueden tener resultados contradictorios sobre la cantidad y la calidad del empleo como una función de las acciones y estrategias administrativas (para ejemplos véase Jaikamur (1986) y Kelly (1986).



### *La Acciones y Estrategias Administrativas.*

Las acciones y estrategias administrativas están relacionadas con el papel decisivo de los administradores (e ingenieros) en las decisiones relacionadas con la conveniencia de instrumentar un cambio tecnológico, cuál cambio instrumentar, cuándo realizarlo, cómo, en consulta con quién, en qué puntos etcétera. Por ejemplo, cuando se realizan cambios tecnológicos, algunos administradores extensivamente involucran a los ingenieros y a los trabajadores en lo tocante al diseño frente a lo tocante a la producción (Shaiken, 1984). La diferencia entre —lo tocante al diseño frente a lo tocante a la producción— puede significar la diferencia entre la pérdida de empleos y la ganancia de empleos o entre un contenido de empleo progresivo y uno degradante. Varios estudios ejemplifican el papel central que representan los administradores en el condicionamiento de las consecuencias de la tecnología. Por ejemplo, recientemente, Jaikamur (1986) estudió 35 sistemas manufactureros flexibles en los Estados Unidos, y 60 sistemas FMS en Japón. Las dimensiones, la complejidad, y la precisión de los productos, junto con el número de máquinas por sistema FMS fue similar en ambos países. Además, la instrumentación de los sistemas FMS ocurrió en una edad semejante en el ciclo de vida de la tecnología. La organización social de los procesos de trabajo y los resultados difirieron dramáticamente por país. Los sistemas FMS japoneses fueron desarrollados en casi la mitad de tiempo, produjeron más tipos de partes por sistema (93 contra 10), introdujeron por año más partes nuevas (un promedio de 22 contra 1), además de apoyar unos cursos de producción más específicos frente a la utilización de un sistema de producción masiva según el método "fuerza bruta". Dieciocho sistemas japoneses funcionaban sin necesitar vigilancia técnica (ninguno de los EU en cambio), promediando alrededor de veinte horas por día para el "corte de metales" (alrededor de 8 horas el sistema de EU). En la configuración de la mano de obra, 8 por ciento de los trabajadores estadounidenses eran ingenieros en comparación con el 40 por ciento de los trabajadores japoneses; el adiestramiento japonés para operarios de sistemas abarcaba más tareas y tenía una duración 3 veces mayor en comparación con el adiestramiento estadounidense, una situación notoriamente progresiva. En resumen, para una misma tecnología los resultados difirieron dramáticamente, situación que no debe ser atribuida a la etapa en el ciclo de vida de la tecnología. En cuanto a la proyección, los administradores y los ingenieros japoneses organizaron la utilización de la mano de obra y las configuraciones de sistemas de manera distinta, en cambio los admi-

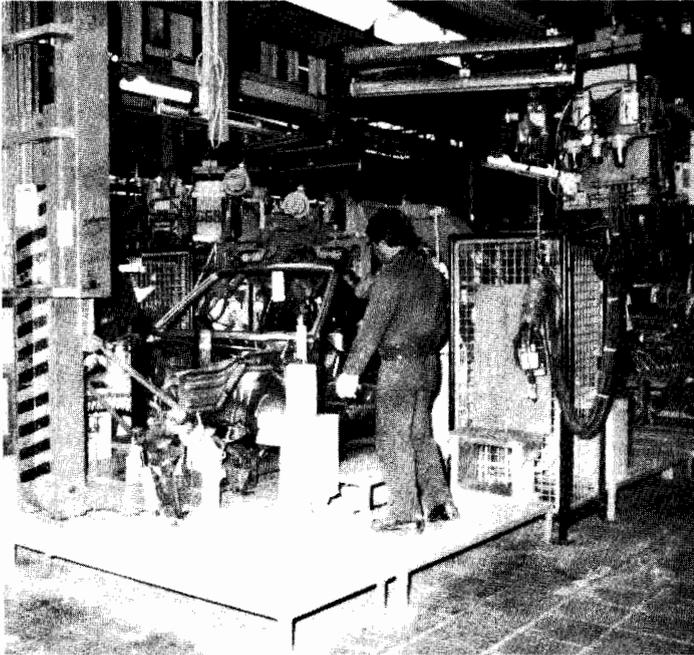
nistradores y los ingenieros estadounidenses tuvieron una mayor predisposición a considerar a la proyección y a la utilización de sistemas FMS como líneas de ensamblaje fijas extensas, según la manera taylorista lineal.

Kelley (1986) llegó a una conclusión semejante para la introducción de maquinaria de control numérico computarizada en once firmas manufactureras en los Estados Unidos, en el Reino Unido, en Alemania Occidental, y en Japón. Una vez más, las situaciones comprendían la misma tecnología en un estadio similar en el ciclo de vida, pero las acciones y las estrategias administrativas generaron resultados laborales considerablemente distintos. Particularmente, durante los momentos iniciales en la instrumentación del proceso, los administradores tomaron decisiones —en algunas firmas unilateralmente, en otras firmas asesoradas técnicamente por ingenieros, y en otras firmas en participación con los ingenieros y los trabajadores— en las que las personas y los empleos serían los responsables de varios niveles de programación, de monitoreo y de reparación de los nuevos sistemas.

En la típica situación progresiva, los administradores recurrieron a estrategias de control y participatorias centradas en los trabajadores para la planeación y la instrumentación de la tecnología; en cambio en la típica situación de degradación (pérdida de empleos y cambios de contenido), los administradores siguieron un enfoque administrativo científico más jerarquizante, para la organización social de la producción.

Estos estudios ofrecen dos ejemplos del vigoroso papel de los administradores y de los ingenieros. También hay otros ejemplos de resultados contingentes para distintas tecnologías dedicados a los sistemas de procesamiento de palabras (Webster, 1986); o sistemas electrónicos de desconexión en telecomunicaciones (Vallas 1987).

*Los Factores de la Organización:* Por factores de la organización, entendemos el extenso sistema social y cultural de empresas y el del ambiente de trabajo, lo que incluye aspectos estándar como el tamaño, la edad, la diferenciación, y la jerarquía, pero también las estructuras de creencias acumuladas de los trabajadores, sus impresiones acerca de la tecnología, las pautas y las fuentes de poder de los grupos administrativos y de los grupos de trabajadores y en general, la demografía y la psicología social de las organizaciones y sus actores. Aquí también es obvia la evidencia de una relación condicional entre los cambios tecnológicos y la cantidad y la calidad del empleo, dependiendo de factores tales como el tamaño del establecimiento (Kelly, 1986), el poder relativo de los sindicatos y de los administradores



entre las firmas en una misma industria para la de la impresión y la de la publicación, compare a Wallace y a Kalleberg (1982) con Hull, Friedman y Rogers (1982) o incluso las variaciones existentes entre las definiciones sociales de habilidad y estatus que en las organizaciones continuamente están redefiniéndose mediante los sistemas de clasificación de empleo (Di Prete, 1988).

En resumen, la hipótesis de la Incertidumbre-Contingencia ofrece una explicación verosímil acerca de la manera como los cambios tecnológicos modifican la cantidad y la calidad del empleo; en las economías de mercado industriales, dicha relación aparece altamente contingente sobre los factores de mercado, las acciones y estrategias administrativas, y sobre los factores de la organización.

### Las Economías Socialistas de Europa Oriental

En el dominio público es muy escasa la evidencia acerca de las relaciones entre las economías socialistas. La mayoría son comparaciones macroeconómicas; no contamos con estudios longitudinales a nivel de empresas o de tecnologías específicas. Incluso en occidente no es muy abundante una evidencia minuciosa que satisfaga los rigurosos requerimientos de la planificación (Spenner, 1983). Así, dependemos de unos escasos fragmentos de evidencia, algunos de ellos muy subjetivos, además de razonamientos y comparaciones indirectas. Nos concentraremos en dos casos, la Unión Soviética y Bulgaria, si bien las comparaciones también informan sobre

los estudios de otras sociedades socialistas (China, Hungría y Yugoslavia).<sup>3</sup>

La parte central de nuestro argumento se basa en la hipótesis de la similitud al sugerir que la misma relación de Incertidumbre-Contingencia puede servir para explicar la manera como los cambios tecnológicos modifican el empleo en las economías socialistas.

*La Unión Soviética:* La economía soviética y su organización social del trabajo evidentemente son muy distintas a las economías de las sociedades de mercado (Gregory y Stuart, 1986). Antes de la Revolución ya habían ocurrido algunos préstamos de tecnología y de estructura organizacional desde Europa Occidental. Después de la Revolución las estructuras dominantes han sido las de una administración de la planeación y una asignación centralizada de los recursos, esto incluye la innovación y la difusión técnica centralizadas. Durante los últimos cincuenta años la economía soviética tuvo un desarrollo substancial (4 por ciento) principalmente en la industria pesada, un crecimiento extensivo basado en incrementos de los insumos más que un desarrollo basado en la productividad.

En general, los cambios que tuvieron lugar en la composición de la fuerza de trabajo siguieron el camino de otras economías industriales, pero concentrándose principalmente en las ocupaciones que sirvieran de apoyo a la industria pesada y en los empleos del sector gubernamental, y dándole una menor importancia a la industria de servicios. Otros aspectos centrales del sistema son, un sistema de precios artificial y rígido sin articulación con los mercados externos, un sistema inconstante de abastecimiento y unos sistemas de incentivación limitados al nivel empresarial y a niveles aún más altos. Las estimaciones colocan al PNB per cápita en alrededor de la mitad (o quizás tan bajo como una tercera parte) el nivel del PNB de los Estados Unidos (Gregory y Stuart, 1986). No ha sido hasta muy recientemente que las estructuras de mercado y de toma de decisión en las firmas y en los niveles empresariales eran extremadamente limitadas, con la excepción, durante la década de los años veinte, del Nuevo Plan Económico, y de algunas iniciativas limitadas con asociaciones industriales durante los años setenta.

Resulta difícil una estimación meticulosa del nivel y del grado de utilización de la tecnología por no hablar de las consideraciones acerca de sus consecuencias en el empleo. Los estudios de caso y las aproximaciones indirectas sugieren niveles algo bajos y un uso más simple de la tecnología manufacturera (véase Gregory y Stuart, 1986). Las estimaciones del factor productividad para las décadas recientes muestran un creci-

miento mucho más lento, lo que explica en parte las iniciativas para una "organización científica del trabajo" y una utilización óptima de la tecnología.

Algunos estudios recientes efectuados por economistas y sociólogos soviéticos, indican que la relación entre el empleo y la tecnología tiene una alta prioridad en la agenda nacional y es uno de los principales intereses tanto de los trabajadores como de los administradores, por otro lado algunos estudiosos mencionan el notorio énfasis que se le otorga a los aspectos técnicos de la tecnología al mismo tiempo que se ignoran las implicaciones sociales (relacionadas con la capacitación) de los cambios técnicos (Gerchikov, 1986; Grigas, 1987; Shkaratan y Perepjolkin, 1987). Por ejemplo, un estudio reciente señala cambios ascendentes en la distribución educativa nacional y en los niveles de capacitación a juzgar por lo títulos de los empleos, pero también menciona la ausencia de los correspondientes cambios de contenido (ascendentes) en la naturaleza de los empleos (Chernina, 1986). Respecto a la capacitación para el empleo, los porcentajes de crecimiento, como una función de los cambios técnicos (presentados por Chernina, 1986) recibieron una particular atención en las verificaciones efectuadas en relación con los recientes cambios tecnológicos en la Administración Textil y en la metalistería de Leningrado. Un estudio sobre empresas siberianas fabricantes de radios y de productos tecnológicos y otro estudio sobre una extensa planta automotriz, Volga, encontraron que para varios trabajos existían niveles bajos de complejidad y de control cuando se relacionaron los niveles con el diseño y la implantación de innovaciones tecnológicas por parte de los administradores y los ingenieros (Gorchikov, 1987).

Un grupo de casi 60 administradores y directores de investigación en plantas de Moscú, con quienes se reunió varias ocasiones durante 1987 uno de los autores, definieron estos problemas como su principal preocupación. Uno de los directores de investigación de la enorme fábrica de camiones de Kama, informó que, según sus propios y otros cálculos recientes, había de 15 a 20 millones de trabajadores estructuralmente desempleados, como función del cambio tecnológico y del desplazamiento (durante un período de cinco años). Paradójicamente, estos niveles son similares a las estimaciones para los Estados Unidos (Office of Technology Assesment, 1986) y contradicen el saber tradicional del empleo pleno (Gregory y Stuart, 1986). En resumen, aunque no hay una evidencia amplia y directa, si existe una interesante evidencia indirecta que muestra que entre la tecnología y la cantidad y la calidad del trabajo existe una relación problemá-

tica similar tanto en las empresas soviéticas como en las economías industriales de mercado.

En general, la mayoría de los administradores soviéticos cuenta con una sólida preparación en lo que tiene que ver con la ingeniería, conocimiento que reciben en la universidad (Granick, 1972; Conygham, 1982). Desde hace mucho ellos han estado interesados por los niveles óptimos de organización del trabajo, habitualmente definiéndolos conforme las características técnicas de la maquinaria (Rutland, 1984) pero en gran medida prescindiendo de las prácticas administrativas occidentales, a las cuales hasta muy recientemente ellos han recurrido (Naylos, 1988). Finalmente, la presión generada por las recientes reformas, en particular la mayor prioridad que se le concede a la innovación tecnológica, a la descentralización en la toma de decisiones, y a una mayor autonomía auto-administrativa en las empresas, deberán acrecentar el papel discrecional de las acciones y de las estrategias administrativas cuando se determinen los efectos de la tecnología sobre la cantidad y la calidad de los empleos.

*Bulgaria:* El modelo económico búlgaro, determinado por una planeación central equilibrada de las materias primas, es similar a la experiencia soviética. Aunque son muchas las diferencias que involucran a las esferas política y agrícola, no tienen un interés directo aquí (Lampe, 1986). Durante la época de la posguerra, la tasa de industrialización de Bulgaria estuvo entre la más alta del mundo, principalmente por su industria pesada, su industria química y su industria energética, algo notable para un pequeño país con una población de nueve millones de habitantes. Al igual que la Unión Soviética, los contactos de Bulgaria con Occidente durante las pasadas décadas fueron limitados; las transferencias de tecnología entre los países del CAEM (Consejo de Asistencia Económica Mutua) provenían principalmente de la República Federal Alemana y de los países escandinavos. Las instituciones centrales eran las principales diseñadoras e iniciadoras de las innovaciones tecnológicas. Los cambios sectoriales en la composición de la fuerza de trabajo fueron similares a los que tuvieron lugar en la Unión Soviética. Estimaciones recientes del PNB per cápita, colocan a Bulgaria varios cientos de dólares (EUA) cerca de los niveles soviéticos (McIntyre, 1988).

Nuestra impresión es que los niveles tecnológicos aproximados entre Bulgaria y la Unión Soviética, son comparables, pero las variaciones en su utilización son más extensas en la economía soviética que es mayor. Por ejemplo, cerca de quince sistemas manufactureros flexibles se localizan en las empresas búlgaras pero la gama de

productos y de ambientes organizativos a los cuales se puede aplicar dichos sistemas con menos variables en comparación con los de una economía más grande. Al igual que sus contrapartes soviéticas (y en realidad muchos administradores occidentales), los administradores búlgaros favorecen un enfoque mucho más técnico, basado en la ingeniería para el tratamiento del cambio tecnológico. Esta afirmación la confirman algunos estudios de investigación realizados por Petkov con administradores, trabajadores, y funcionarios sindicales en una variedad de ambientes industriales.

La evidencia reciente proveniente de estudios de caso de Bulgaria, ofrece un sólido apoyo para la hipótesis de la incertidumbre-contingencia. Petkov y sus colegas (1987, 1988) dirigieron una serie de estudios de trabajadores y de empleos en varias plantas que recientemente habían introducido sistemas de fabricación flexibles, y también en varias empresas de producción microelectrónica, en particular sobre los empleos y los trabajadores en los "white-rooms" asociados con la producción de chips. Aunque los estudios no carecen de limitaciones y aún están en proceso, intentan investigar directamente los efectos que ocasionan determinadas tecnologías inmediatamente después de su introducción. Varias conclusiones son importantes. Primero, las evaluaciones de los trabajadores y de los empleos mostraron que para una misma tecnología había ejemplos progresivos y degradantes, y en la mayoría de los casos con unos contenidos y una composición progresiva. Esto resulta completamente consistente con la evidencia proveniente de Occidente. Segundo, la influencia de los administradores tuvo un papel crucial sobre la progresividad o la degradación.

En algunos casos, los administradores asumieron un enfoque tradicional respecto a la innovación tecnológica, otorgándole prioridad a la producción y a los objetivos económicos. En otros casos los administradores asumieron un enfoque más participativo en relación con la innovación, y en otros casos intervinieron en lo relacionado con el diseño. Por último, tal como se aplica a las empresas búlgaras, los efectos de la hipótesis de la contingencia pueden incrementarse aún más debido a las reformas recientes.

Aunque algunas de las reformas emprendidas durante la década de los años sesenta iniciaron un proceso de democratización en la toma de decisiones, los cambios más substanciales en términos de su impacto sobre la administración y la planificación ocurrieron después de las iniciativas tomadas a finales de la década de los años setenta, de 1982, y 1986. Tal vez los cambios más dramáticos, aquellos con implicaciones de largo

plazo para las relaciones entre la tecnología y el empleo, incluyen un nuevo código de trabajo (1987) y sistemas de autoadministración en las empresas (Thirkell, 1985). El nuevo sistema de autoadministración se aplica en casi todas las empresas manufactureras, y fortalece en cada empresa donde se aplica a los grupos encargados de la toma de decisiones. Estos grupos varían desde los consejos económicos en los niveles más altos, los que incluyen al 50 por ciento de los trabajadores de producción, la combinación de productos, los contratos y la tecnología, hasta las brigadas a nivel del grupo de trabajo, quienes son las encargadas de las asignaciones salariales, de las cuestiones relativas al ambiente de trabajo, y de las acciones disciplinarias. A nivel de las empresas de producción, el sistema de toma de decisiones participatorio es uno de los más completos de cualquier economía socialista (Petkov, 1987b). Las primeras evaluaciones sugieren que las iniciativas para la autodeterminación fortalecen a los trabajadores -aunque no en todos los casos- y entre los usos del sistema se incluyen la asesoría y las decisiones sobre la organización social de la tecnología en la empresa. Importante para la hipótesis de la incertidumbre-contingencia y para la hipótesis de la similitud, el sistema de autoadministración permite demostrar y definir una serie de estructuras que pueden modificar las consecuencias que tiene la tecnología sobre el empleo.

### Discusión

Parece que la hipótesis de la incertidumbre-contingencia describe razonablemente como la tecnología influye sobre la cantidad y la calidad del empleo en Occidente, y el papel central transformador desempeñado por las fuerzas de mercado, los administradores, y los factores de la organización. La tesis que se sugiere en este trabajo es que la hipótesis de la incertidumbre-contingencia puede aplicarse también a las economías socialistas, en particular al crucial papel de los administradores. Hasta el momento no hemos verificado esta idea en ningún sentido; es mejor considerarla como una hipótesis esperando ser examinada. Más adelante esbozamos nuestra idea de un proyecto de investigación comparativo. La evidencia disponible es indirecta y subjetiva pero también es sugestiva. Todavía no se dispone de datos y de estudios con una calidad lo suficientemente alta.

Si la hipótesis de la similitud es correcta, varios procesos podrían explicar por qué lo es. Quizás la explicación más sencilla sería la de que la transferencia y la difusión directa e indirecta de las prácticas administrativas y de las formas de organización abarcan a las sociedades industria-

les. La aparentemente limitada difusión directa de las teorías administrativas occidentales incluye la evidencia en contra de este punto de vista (Naylor, 1988), al sugerir que la transferencia y la difusión de la tecnología y su instrumentación son más bien indirectas.

En un nivel más general, las versiones clásicas de la tesis de la industrialización y de la teoría de la convergencia, sugieren que el mayor dinamismo de la industrialización (es decir, la acumulación de capital, la variabilidad del dinero, de la propiedad y del trabajo, la motivación para una industrialización, y el compromiso en la fuerza de trabajo industrial) tiene imperativos similares además de consecuencias sobre las instituciones nacionales y sobre los patrones de estratificación y de organización (para una reseña véase Form, 1979). Conforme los países se industrializan tiene lugar una convergencia de las formas de organización social lo que probablemente incluya a la organización social, a los usos y a las consecuencias de la tecnología. Una larga tradición de investigación comparativa, incluyendo a las sociedades socialistas, proporciona un apoyo variado a la teoría de la convergencia.

Una explicación afín postula la universalidad de las jerarquías para la forma de organización y señala que los efectos de una jerarquía extenderán las diferencias contextuales de los sistemas políticos y de las formas económicas específicas (Tannenbaum y Rozgonyi, 1986). Lo contingente de los efectos que tiene una tecnología sobre el empleo, procede de las fuerzas incrustadas en una jerarquía (mercados, administradores). En resumen, la burocracia y sus insidiosas consecuencias (humanas) ignora los contextos nacionales o las fronteras políticas. Los estilos autocráticos administrativos germinan y se desarrollan según una amplia serie de formas político organizativas.

Otro curso de razonamiento reconoce que hay contextos diferentes pero sugiere que las estructuras equivalentes generarán resultados similares. Un estudio reciente de Stark (1986) sobre los mercados nacionales de trabajo en Hungría, ofrece un ejemplo. Para las grandes firmas en las economías de mercado, los mercados nacionales de trabajo mitigan los efectos de la incertidumbre laboral al limitar más estrechamente a los trabajadores a las firmas o a determinadas ocupaciones.

Con mayor frecuencia las grandes firmas "exteriorizan" una parte de su fuerza de trabajo (es decir, los trabajadores temporales) y recurren a esta bolsa común de mano de obra para enfrentar las incertidumbres de la demanda.

En las grandes firmas húngaras la incertidumbre se centra más en la oferta que en el trabajo. El

**Conforme los países se industrializan tiene lugar una convergencia de las formas de organización social lo que probablemente incluya a la organización social, a los usos y a las consecuencias de la tecnología.**

sistema VGM de trabajadores escogidos contratados para trabajos adicionales incluye un sistema de mercado nacional de trabajo que permite mitigar la incertidumbre de la oferta (y proporciona una manera de evitar las reglamentaciones salariales centralizadas). Las firmas y los administradores occidentales pueden recurrir a la innovación tecnológica para incrementar la eficiencia (y en consecuencia las utilidades) y controlar a la fuerza de trabajo (tanto la cantidad como la calidad). Los administradores y las empresas del Este no se enfrentan los mismos imperativos en cuanto al control y las utilidades, pero podrían confiar más en la innovación tecnológica como una vía para hacerle frente a los objetivos de producción impuestos desde el exterior, para dirigir con eficiencia las insuficiencias de mano de obra (que afectan tanto a la Unión Soviética como a Bulgaria) y para lograr una mayor flexibilidad frente a las tensiones provenientes de la fijación de precios, de la planeación y de las estructuras de incentivos. El reciente estudio de caso de Burawoy y de Lukac (1989) sobre las fábricas de acero húngaras proporciona un apoyo para esta clase de procesos compensatorios (las incertidumbres, aunque provengan de fuentes distintas, producen resultados similares).

Más allá de las distintas estructuras generadoras de presiones para la innovación técnica, las distintas facetas de las acciones administrativas y de los factores de la organización podrían crear contingencias en los resultados del empleo. Las diferentes motivaciones por parte de los administradores, los trabajadores y los sindicatos también podrían ocasionar debates por las consecuencias tecnológicas, y los debates generarían distribuciones similares de resultados progresivos o degradantes. Una variación de esta explicación sugiere que el cambio tecnológico origina y pone a prueba al poder pertinente de los distintos actores (Pfeffer, 1981). Sus fuentes de poder y sus restricciones podrán diferir pero los debates generan distribuciones similares de las consecuencias.

**Los elementos de un programa de investigación comparativo**

En esta parte delineaemos un proyecto comparativo de investigación que actualmente está en las primeras etapas de desarrollo. Esperamos realizar esta investigación durante la década de los noventa. Los objetivos de la investigación serán dos: (1) verificar la hipótesis de la similitud; y (2) mejorar nuestra comprensión sobre la implantación eficaz de una nueva tecnología. Por eficaz entendemos las innovaciones tecnológicas que sean productivas y eficientes para la firma, es



decir, las que no dañen los ambientes físicos y humanos, las que disminuyan la pérdida de empleos y la pérdida de habilidades en los contenidos de los empleos. ¿Cuáles combinaciones o modelos de acciones administrativas, cuáles procesos y formas de organización y de fuerzas de mercado aumentan las posibilidades para la utilización eficaz de la tecnología? Nosotros presentamos este proyecto en términos de ideales: en la práctica reconocemos los sacrificios y los compromisos de los programas reales de investigación. Convidamos a nuestros colegas en otros países a responder y a realizar una crítica constructiva.

Nuestro proyecto de investigación comparativa tendrá varios elementos. Primero, el establecimiento o la empresa deberán abarcar la unidad de análisis. La mayoría de los datos y de las observaciones tendrán lugar a este nivel, aunque también se podrán recolectar datos adicionales de las firmas mayores o de los conglomerados a los cuales pertenezca la empresa (si es pertinente) y también de los departamentos y de las divisiones existentes dentro de la empresa junto con los datos provenientes de una muestra de trabajadores o de grupos de trabajo.

Segundo, el programa investigará aproximadamente un mismo cambio tecnológico que haya sido establecido en los establecimientos con un mismo tamaño y en una misma industria (es decir la industria del plástico, la de máquinas herramienta, la fabricación de motores eléctricos, la banca). Recurrir a la misma industria y a establecimientos con dimensiones similares posibilita el control de un sinnúmero de explicaciones alternativas perturbadoras. Además queremos escoger una tecnología que se encuentre en una etapa inicial de su ciclo de vida, lo que nos permitirá examinar las opiniones de Flynn (1988) sobre la duración del ciclo capacitación-habilidades. Esto quiere decir, una tecnología que sea relativamente nueva y no haya sido difundida

completamente en los establecimientos del Este y de Occidente. Por ejemplo, si observamos casos significativos de pérdida de habilidades, entonces esto constituirá una evidencia en contra de la hipótesis de Flynn. Todavía no hemos elegido una tecnología o alguna tecnología. Entre los candidatos a ello con más probabilidades de ser escogidas están aquellas dedicadas a la fabricación de bienes duraderos (es decir, motores eléctricos, refrigeradores, textiles) o alguna esfera limitada de servicios financieros, personales, o alguna empresa (bancos, servicios de contabilidad, servicios médicos).

Entre las innovaciones tecnológicas que también son candidatos para el proyecto está la programación computarizada, los equipos de producción y de monitoreo mediante computadora, los equipos de control de la contaminación, la automatización numérica programable, los sistemas de contabilidad/auditoría computarizados, o las variaciones de los sistemas flexibles de fabricación. Una posibilidad de control de la constancia en la innovación y la implantación tecnológica, es la de seleccionar firmas dedicadas al abastecimiento de tecnologías. Por ejemplo, varias firmas de Alemania Occidental abastecen de tecnologías para la fabricación microelectrónica a firmas de Occidente y del Este.

Tercero, el proyecto ideal debe incluir a dos o tres establecimientos en cada una de las dos o tres economías socialistas del Este y del Occidente capitalista. Como nuestra hipótesis nos lleva a suponer la presencia de similitudes, sin considerar el grado de desarrollo del PNB, esta variación no será muy importante para nuestro proyecto; es decir, si observamos una distribución similar de resultados en los distintos niveles del PNB y en la centralización del sistema, entonces no se podrán utilizar estas variables para explicar la hipótesis de la incertidumbre-contingencia) no obstante nosotros apuntamos hacia alguna variación en el PNB.

Provisionalmente, nuestra selección de economías socialistas del Este incluye a Bulgaria, a la Unión Soviética y a China. Estas economías aún conservan unos niveles substanciales de planificación centralizada, de asignación de recursos y de distribución tecnológica. Los dramáticos cambios ocurridos en Europa durante los años anteriores, modificar considerablemente el proyecto de investigación. La realización de una investigación en una época de rápidos cambios sociales y políticos es algo emocionante aunque lleno de dificultades por tener que intentar dar en un blanco en movimiento.

Todavía no hemos establecido cuáles países capitalistas de Occidente utilizaremos, pero probablemente incluiremos a los Estados Unidos, a

una o dos naciones de Europa Occidental (tal vez a la República Federal Alemana o a su sucesora el Estado Alemán unificado, a España, a Portugal, o alguna economía Escandinava), y a alguna de las principales economías de la Cuenca del Pacífico (Hong Kong, Japón, Singapur, Corea del Sur, o Taiwán).

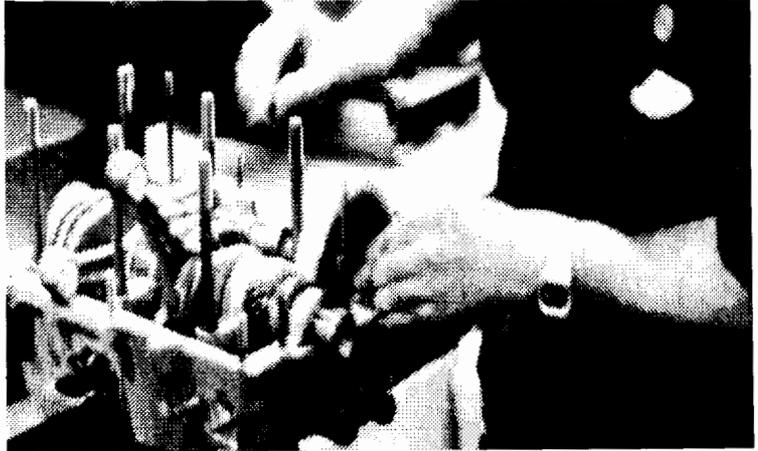
Cuarto, el proyecto será longitudinal durante dos años. Recabará los datos durante varios meses antes de la implantación de la nueva tecnología, durante varios meses después de dicha implantación y de nuevo uno o uno y medio años después de esa implantación.

Quinto, el proyecto analizará los cambios ocurridos a nivel de trabajo midiéndolos sobre varios ejes: (1) la composición de la mano de obra del establecimiento-empresa durante distintos períodos de tiempo (es decir, la distribución de trabajadores para ocupaciones/empleos específicos); (2) el contenido de los empleos será medido a partir de fuentes con experiencia (cuando estén disponibles) y mediciones a partir de los propios reportes de los trabajadores, y (3) complejidad substantiva y el grado de control-autonomía como dimensiones de los niveles de habilidades en un trabajo. Desde luego los datos incluirán otras mediciones sobre la estructura de la organización, el desempeño, la toma de decisiones, y también las características del trabajador, su percepción —por ejemplo, como concibe la enajenación— y a culturas con grupos de trabajo.

Nuestras principales hipótesis y nuestras mediciones de variables independientes se concentrarán en la verificación de varias de las explicaciones para la hipótesis de la similitud y sobre varios de los factores condicionantes en la hipótesis de la incertidumbre-contingencia. Obviamente, la primera tarea será la de analizar las tendencias progresivas y las tendencias degradantes en la cantidad y la calidad del trabajo. Suponiendo que encontremos distribuciones de resultados similares en las firmas capitalistas al compararlas con las firmas estatales socialistas. Varias preguntas clave enmarcan las principales hipótesis:

1. *La Difusión Directa:* ¿Unos resultados similares del trabajo tendrán lugar debido a la difusión directa de los modelos de implantación? Este resultado podría ser explicado por la presencia de unos proveedores comunes, unas experiencias afines de capacitación administrativa, o también por modelado, una comunicación y un contacto directo. Consideramos que esto es poco probable pero es importante verificar su posibilidad.

2. *El Ciclo de Vida de la Capacitación:* el modelo de Flynn ofrece una explicación que se basa en



la etapa del ciclo de vida de la tecnología. Si las tecnologías centrales no están en una misma etapa entonces será importante calcular la etapa inmediata y se compararán los resultados para verificar esta idea. En caso de que llegemos a presenciar una variedad de resultados que coincidan con la etapa del ciclo de vida de la tecnología, esto constituirá entonces una evidencia en contra de esta explicación.

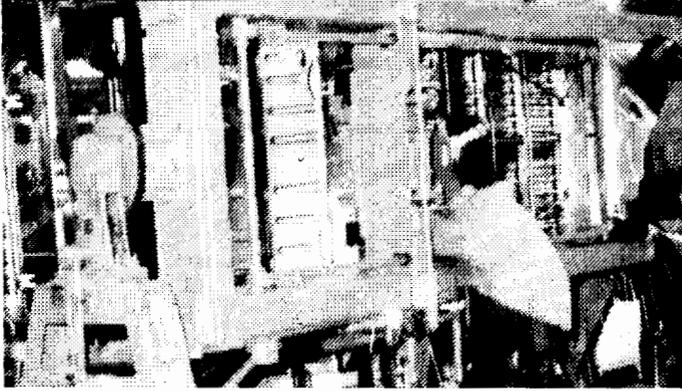
3. *Autoridad, Jerarquía y Estilos Administrativos Autocrático/Participatorios:* El proyecto requerirá la evaluación meticulosa del grado de autoridad de la jerarquía (firma, empresa, departamento y extensión del control para los principales administradores) y de los estilos administrativos asociados. Como corolario, esta hipótesis tiene dos series de observaciones:

A. ¿Hasta qué punto la ingeniería coincidente abarca lo relacionado con el diseño frente a lo relacionado con la planeación de la producción y los insumos del taller y los usuarios del cambio tecnológico? En la medida que exista una planeación y una cooperación entre departamentos.

¿Cuál es su origen (administración-iniciada, trabajador-iniciado, trabajador-iniciado, industria estándar, el papel de los sindicatos, etc.)?

B. ¿Cuál son, el grado, los orígenes y la dinámica de las estructuras de trabajo participatorias (por ejemplo los procedimientos y los grupos de control de calidad, los mecanismos de retroalimentación del taller, las estructuras de retroalimentación)? ¿Hasta qué grado las estructuras de trabajo participatorias reales, instrumentales, participación efectiva del poder frente a los mecanismos de cooptación y difusión del descontento, expresivos, después de los hechos?

4. *Mecanismos Compensatorios:* Aunque existen muchos mecanismos compensatorios posibles, y aunque algunos se traslapan con las hipótesis precedentes, un punto lógico de inicio del



proyecto (Stark, 1986; Burawoy y Lukacs, 1989) se centra en las fuentes y combinaciones comparativas de incertidumbre en las empresas capitalistas y en las empresas estatales socialistas. Una vez más, utilizando como punto central a los directores administrativos de las empresas, se definirán dos series de interacciones, cada una de las cuales incluirá incertidumbres: hacia arriba y hacia afuera para los ambientes externos (para los administradores capitalistas, para las firmas, para las variaciones en la oferta y la demanda de los productos, del trabajo y del capital; para los administradores socialistas, para los conglomerados o combinaciones, para las fuentes estatales de abastecimiento centralizadas, para los proyectistas, las asignaciones de tecnología etcétera) y lateralmente y hacia abajo para las distintas divisiones dentro de la empresa, para los trabajadores, los grupos de trabajo y los talleres dentro de la empresa. Como una estrategia inicial estamos planeando la descripción y el trazado de las fuentes de incertidumbre, de los niveles de incertidumbre, y de las respuestas de los grupos principales (administradores, ingenieros y trabajadores) para las fuentes de incertidumbre hacia arriba-hacia abajo, y para las fuentes de incertidumbre laterales-hacia abajo. Nosotros suponemos que estas configuraciones son diferentes para las empresas capitalistas y para las empresas socialistas, pero que los actores económicos las compensan al recurrir al cambio tecnológico para tratar la incertidumbre y es aquí donde se asume otra lógica y se mantienen distribuciones similares de resultados progresivos y degradantes.

*Investigación y Desarrollo, Historia de las Innovaciones:* Este es un ejemplo de hipótesis acerca de la instrucción. Sostiene que algunas firmas y establecimientos, a diferencia de otras firmas en la misma industria o en otras distintas, invierten más en la instrucción estratégica. En efecto, estas industrias líder (contra las empresas subalternas o rezagadas) cuentan con mayores

probabilidades para descifrar la mejor forma de utilizar una determinada tecnología, ya sea mediante un aprendizaje interno o mediante préstamos estratégicos.

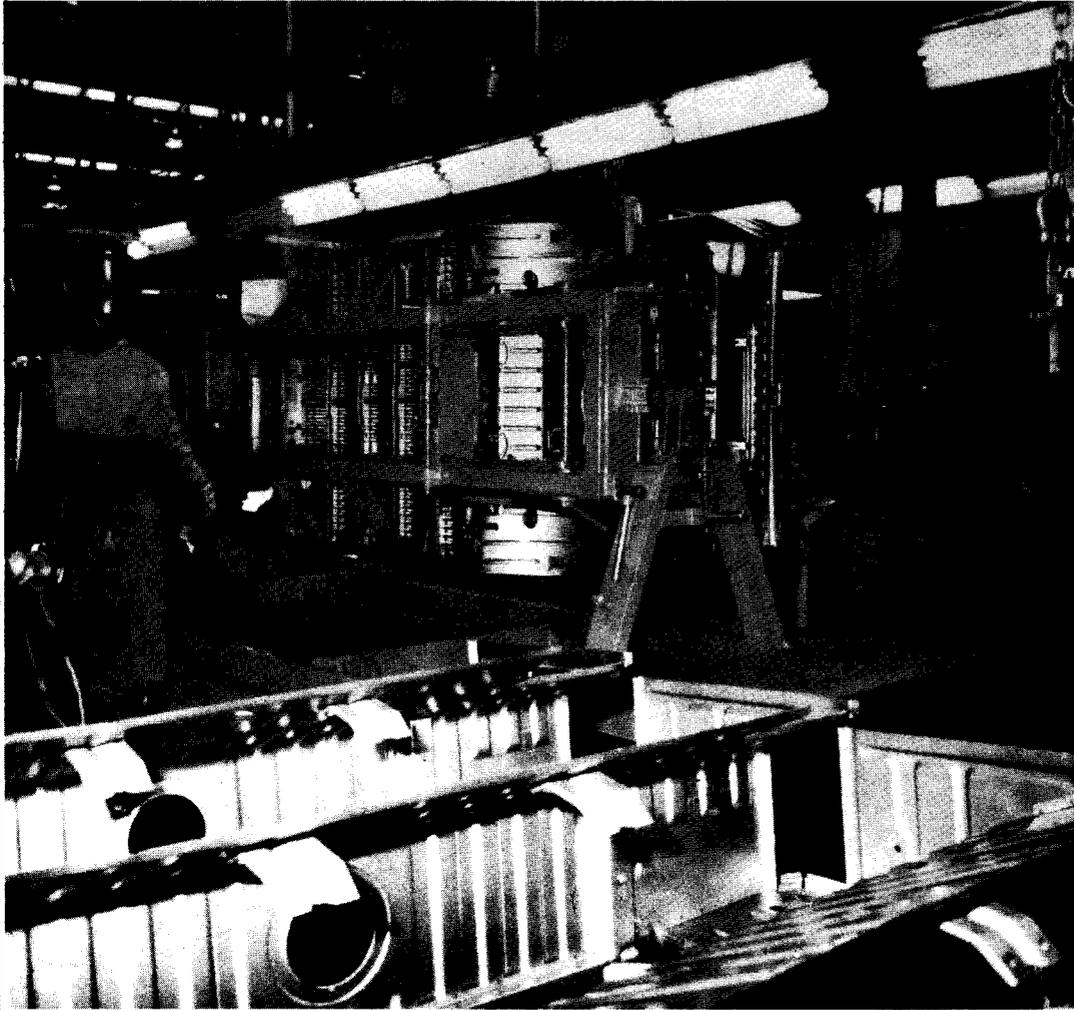
Este complejo de variables, fundamentado en las actividades de investigación y desarrollo, previo a la historia de la innovación, es una característica de las firmas y de los establecimientos en lo tocante a su capacidad de aprendizaje y de innovación, y en los resultados del cambio tecnológico. Aunque puntual, esta explicación trata de aclarar el motivo por el cual algunos actores económicos se transforman en líderes y otros en cambio son subordinados, probablemente la respuesta a esto depende de los procesos definidos en las otras hipótesis (estilos y estrategias administrativas) y de otros factores (tales como los lazos con los centros de investigación, los horizontes de corto y de largo plazo, los costos del capital y las estrategias de inversión). Puede resultar muy difícil lograr desenmarañar estos factores, no obstante ellos merecen atención.

#### Notas

1 Una primera versión de algunas de las ideas iniciales en la primera parte de este trabajo aparecieron en Spenner (1988). Por Este entendemos aquellas sociedades en las cuales la economía es fundamentalmente socialista o asume dicha forma. Por Oeste entendemos aquellas sociedades en las que la economía y las organizaciones operan fundamentalmente sujetas a las fuerzas de mercado y a las formas de organización. Entre estas últimas están Japón y varias otras naciones de la Cuenca del Pacífico.

2 Diferencias la demanda de habilidades en los empleos de las habilidades que las personas poseen como fuerza de trabajo. Los argumentos y la evidencia se centrará en lo primero. Algunos estudios teóricos y cuantitativos sugieren que hay por lo menos dos dimensiones fundamentales de organización de las habilidades: complejidad substantiva y control - autonomía. La complejidad substantiva se refiere al nivel, a la esfera, y a la integración de las tareas de manejo e interpersonales en un trabajo. La Autonomía-control se refiere a la discreción disponible en un empleo para el inicio y la conclusión de una acción, para el control del contenido, y la manera y la velocidad con que se realiza alguna tarea. Las dos dimensiones se correlacionan cerca de  $r=6$  (Spenner, 1988).

3 Escogimos a la Unión Soviética y a Bulgaria por el hecho de tener acceso a los estudios, a los datos y a los estudiosos de cada país. En ambos casos nuestra evidencia es una combinación subjetiva y sistemática; nuestros ejemplos son ejemplos de adaptabilidad y no de probabilidad en cualquier sentido. Reconocemos que para las comparaciones socialismo-capitalismo estos son ejemplos ideales-la realidad incluye combinaciones. Nuestra propensión inicial al realizar las comparaciones en las dos clases de sistemas, estaba en dirección contraria a la hipótesis de la similitud, es decir, esperábamos un gran número de diferencias substanciales.



# **Más allá del mercado: las estrategias de organización sindical**

**Ilán Bizberg**

**E**s indudable que uno de los efectos del derrumbe del socialismo de Estado fue unificar al mundo, convertirlo de golpe en un sólo mundo. Ante la evidencia del fracaso del modelo social alternativo, parece estar erigiendo el capitalismo como triunfador, un tipo de sociedad que se caracteriza fundamentalmente por ser el reino del mercado, del individualismo y de la competencia, así como de la ausencia de intervención y regulación del aparato estatal. Pero esta percepción inmediata dejará lugar a la realidad, tan pronto como se despeje el polvo por el derrumbe del socialismo real.

Hay muchas evidencias *en contra* de la afirmación de que el capitalismo moderno está basado en el triunfo absoluto del mercado. Los estudios históricos y sociológicos sobre los países que han tenido mayor éxito económico, como Alemania y Japón, así como Suecia y Austria, nos demuestran que no han seguido el modelo de mercado libre de intervención estatal, del reino del individualismo radical, de la competencia sin frenos, sino modelos corporativos o con algunos rasgos de corporativismo. De hecho, una de las universidades más influyentes de los Estados Unidos, la Massachusetts Institute of Technology,<sup>1</sup> en un estudio que llevó a cabo para analizar la situación industrial de ese país, concluye que hay ahí lugar para más intervención del Estado. Propone que, en vez de una competencia feroz entre las empresas, debería existir una mayor vinculación entre las fábricas líder y sus proveedoras, así como entre las distintas empresas líder, con el objeto de incrementar la competitividad de la industria deberían ser más cooperativas, tanto en lo que se refiere a la relación entre los sindicatos y los patrones, como en el proceso mismo de trabajo.

Desde finales de los años setenta, varias instituciones norteamericanas<sup>2</sup> estudiaron la realidad industrial de los países con más éxito en el mercado internacional, con el objeto de recomendar medidas que permitieran que su país recuperara competitividad. Dirigieron la mirada hacia países como Japón, que ha basado su éxito económico en la constitución (con la ayuda del Estado) de grandes grupos industriales que están vinculados con universidades y con miles de empresas proveedoras, a las que prácticamente controlan; o hacia Alemania, Suecia y Austria, donde empresarios y obreros están agrupados en organizaciones centralizadas que negocian en un clima de cooperación más que de conflicto, y donde existen mecanismos trilaterales en los

cuales empresarios, sindicatos y Estado llegan a acuerdos sobre una parte de la política macroeconómica. Además, veían con asombro el éxito de la participación de los trabajadores en la administración de las empresas o en las comisiones de fábrica y los métodos participativos de trabajo como los círculos de calidad japoneses.

Es necesario diferenciar estos hechos, que describen realidades económicas, del triunfo indudable de la ideología del mercado, una ideología que está siendo contrapuesta al estatismo que dominó a Europa del Este y a la URSS. Para entender los límites de la discusión sobre los alcances y límites del mercado, es necesario distinguir claramente lo que ha fracasado en la Unión Soviética y sus satélites; para esto hay que reconocer lo que distingue al modelo comunista del capitalista. Como lo han demostrado, entre otros, Raymond Aron y Alain Touraine, tanto la llamada sociedad comunista como la capitalista son sociedades industriales; de hecho, es en la primera de ellas donde el modelo industrial intentó ser llevado hasta sus últimas consecuencias: es ahí donde los trabajadores no tenían la posibilidad de organizarse y defenderse de los administradores de las fábricas, donde no existían grupos ecologistas que limitaran los efectos de las fábricas, donde no existían grupos ecologistas que limitaran los efectos adversos de la industria sobre la naturaleza, donde se radicalizó la primacía de la máquina y la producción sobre los hombres que las manejan cuando se aplicó el taylorismo en su forma más pura. Lo distingue a estos dos tipos de sociedad, y que finalmente hemos entendido que es fundamental para la libertad humana, es una forma de organización de la propiedad (la propiedad exclusiva del Estado) y un régimen político (el totalitarismo). Son estos últimos los que se han derrumbado por su ineficiencia económica y por la necesidad de libertad que tiene el hombre.

En este ensayo quisiéramos aportar algunos elementos que nos alejen de la discusión ideológica en torno al triunfo del mercado y de la idea de que las organizaciones sociales y el Estado ya no cumplen ninguna función relevante ante el auge del individualismo. Para ello vamos a discutir brevemente las formas de organización social en los países que han tenido más éxito económico.

### **Las formas de organización social en el capitalismo avanzado**

Comencemos con la organización industrial del Japón donde, hasta un pasado reciente, existía una especie de corporativismo estatal en la que había una relación muy estrecha entre Estado y

El autor es sociólogo e investigador de El Colegio de México.

empresarios, aunque, a diferencia de otros corporativismos de este tipo, se excluía a los sindicatos. Es bien sabido que, desde la época Meiji, el Estado adoptó un papel fundamental en el estímulo del desarrollo industrial. Es menos conocida su participación en la reconstitución de los grandes grupos industriales después de la desocupación del Japón, luego de que los norteamericanos intentaran dismantelar los célebres *zaibatsu*. La estructura actual de los grupos empresariales está basada en el control vertical que ejercen los grandes bancos sobre los intereses industriales y comerciales, los que dominan a su vez a miles de pequeñas y medianas empresas proveedoras.<sup>3</sup> Es probable que el enorme poder económico concentrado en manos de estos grandes grupos haya conducido a que, en la actualidad, sean mucho más independientes del Estado.

En lo que se refiere a la organización obrera, las grandes federaciones sindicales: Södömei (La Federación General de Sindicatos de Japón) y Sanbetsu (El Congreso Unico de Sindicatos Industriales de Japón), agrupan a alrededor del 50% de la clase obrera organizada en sindicatos de empresa y se caracterizan por sus fines políticos y su radicalismo de tendencia socialista. Su función reivindicativa se reduce a negociar los salarios de toda la industria en las célebres jornadas de primavera que, todavía en el pasado reciente, conducían a movimientos importantes de huelga. La paradoja japonesa es que esta estructura organizacional se injerta en una relación obrero-patronal paternalista, que un sindicalismo fuertemente ideologizado y politizado pueda convivir con una relaciones obrero-patronales cuyo eje es el empleo a vida y la adopción por parte del empresario de toda una serie de beneficios sociales.<sup>4</sup> A pesar de que el rechazo de los sindicatos por parte del Estado y del empresariado haya llevado a que a nivel nacional no exista ningún tipo de cooperación, a nivel de las empresas individuales hay un esquema de compensación privada de todo tipo de desajuste económico y un modelo participativo de organización de trabajo que otorga a los obreros un sentido de responsabilidad. Por lo menos hasta la actualidad, los obreros no consideran incompatible la presión anual que ejercen las federaciones por aumentos salariales, con la relación cotidiana entre obreros y patronos basada en la cooperación.

Existen situaciones nacionales en las cuales los desequilibrios resultado de la coyuntura económica o de la natural evolución humana, como la vejez y la enfermedad, no son adoptados de manera privada como en Japón y, de manera similar, en Suiza,<sup>5</sup> sino donde la fuerza de los sindicatos o un acuerdo nacional entre la clase obrera y los empresarios han obligado a la adop-

ción de un conjunto de políticas públicas de compensación. Prácticamente todos los países europeos cuentan con medidas públicas de seguridad social, pero lo que distingue a las situaciones corporativas<sup>6</sup> es el grado de participación de los trabajadores y de sus sindicatos en los diferentes niveles del sistema de relaciones industriales y en el establecimiento de las políticas públicas de ingresos.

La participación obrera puede darse a cinco distintos niveles: 1. la representación obrera en el consejo de administración de las empresas; 2. la participación de los trabajadores en el capital de la empresa; 3. los consejos obreros o comités conjuntos de consulta a nivel de la fábrica; 4. los métodos participativos a nivel del taller; 5. los organismos tripartitas de consulta o de decisión sobre algunos aspectos de la política económica, generalmente sobre las políticas de ingresos (salarios y precios).<sup>7</sup>

Los países del norte y centro de Europa (Noruega, Suecia, Dinamarca, Holanda, Alemania y Austria) tienen o han tenido en algún momento de su historia contemporánea una participación en todos estos niveles; hablaremos brevemente de los ejemplos más característicos.

Cabe decir de entrada que, aunque durante los años setenta existieron intentos de aplicar en Europa<sup>8</sup> los métodos participativos a nivel del taller, no están generalizados más que en la industria japonesa. Es posible que, como lo plantean varios comentaristas, la introducción del modelo "círculos de calidad", que explica la fidelidad de los obreros japoneses hacia sus empresas, se haya efectivamente basado en el traslado hacia ésta del sentimiento de arraigo de los japoneses a su familia, sus antepasados, su tierra. Pero el elemento que explica su vigencia actual y el éxito que se tiene al importarlo a otros países, que obviamente no está ligado a ningún elemento cultural, está fundamentado en que se ha generado un real sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia las empresas, por medio de la participación activa de los obreros en la solución de los problemas de las fábricas en las que laboran.

El método parte de la idea de que para incrementar la productividad y la calidad, que están íntimamente relacionadas, la administración de la empresa tiene que ceder parte de su autoridad con el objeto de involucrar al obrero en la organización del trabajo y facilitar que aporte ideas para mejorar la calidad del producto.<sup>9</sup> La administración autoritaria es reemplazada por grupos de trabajo que se organizan en forma autónoma para llevar a cabo sus labores; esto promueve que los trabajadores lleven a cabo varias tareas distintas, lo que conduce a su recalificación y a un descenso de la alineación.

**La paradoja japonesa es que esta estructura organizacional se injerta en una relación obrero-patronal paternalista, que un sindicalismo fuertemente ideologizado y politizado pueda convivir con una relaciones obrero-patronales cuyo eje es el empleo a vida y la adopción por parte del empresario de toda una serie de beneficios sociales.**

El caso más importante de representación sindical a nivel de los consejos de administración es el de Alemania, donde se conoce bajo el nombre de codeterminación. Desde 1952, la ley otorga a los trabajadores de las empresas ubicadas en las ramas del carbón, hierro y acero, el derecho de elegir el mismo número de representantes que los empresarios para el consejo de supervisión de toda compañía con más de 1000 trabajadores. La Ley de Organización de los Centros de Trabajo de ese mismo año, otorga a los trabajadores del resto de las empresas del país el derecho de elegir hasta una tercera parte del consejo de supervisión, aunque no les permite vetar la designación del director laboral al consejo de dirección.<sup>10</sup>

A pesar de las limitaciones reales que existen para que sea efectiva esta presencia de trabajadores en un órgano que supervisa las tareas del consejo de administración, desde 1972 en cada empresa alemana existe un comité que es independiente de los sindicatos (a pesar de que naturalmente muchos de sus miembros sean militantes sindicales) y que es la base de lo que ha sido considerado la estructura dual de la representación obrera en Alemania y según el texto de la Ley de 1972, la tarea principal de los comités de empresa es la de "...cooperar con el empresario (...) así como con los sindicatos y asociaciones de empresarios presentes en el establecimiento en bien del centro y de sus trabajadores".<sup>11</sup> El comité de empresa no tiene facultades para estallar una huelga, pero debe ser consultado y dar su anuencia cuando se requiera la reducción o cierre de la planta, el cambio de ubicación de parte de o de la totalidad de la empresa y su fusión con otros establecimientos, o cuando se planeen cambios significativos en la organización, objetivos y equipamiento de la planta, así como la introducción de nuevos métodos de trabajo. Según la ley, si no es posible llegar a un acuerdo con el comité, los empresarios están obligados a compensar económicamente a los trabajadores.<sup>12</sup>

El otro elemento de la estructura de representación obrera es la propiamente sindical. Los trabajadores están organizados por rama de actividad y se concentran en gran proporción en una central unitaria sin afiliación partidista, la Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Es importante anotar que los grandes sindicatos industriales son muy autónomos de la DGB y que a nivel organizacional son los representantes de cada uno de ellos (el número de representantes de cada sindicato se establece por su peso proporcional) los que constituyen el Consejo Federal, "el órgano dominante de hecho", que se reúne cada tres meses para evaluar las acciones del Comité Ejecutivo.<sup>13</sup>

La conclusión a la que llega el estudio de la Comisión Trilateral acerca de estos dos mecanismos de codeterminación en Alemania, es que la interacción entre el comité de empresa, el consejo de dirección y el consejo de supervisión resulta en una dinámica integrativa. Por una parte limita el papel de los sindicatos y, por otra, desacelera el ritmo de las decisiones empresariales. Esto último, que es criticado por los empresarios como una amenaza a la competitividad de la industria alemana, impide las decisiones repentinas que no toman en consideración los intereses y efectos sobre los empleados y que dan lugar a reacciones de rechazo por parte de los sindicatos.<sup>14</sup> Además, la relativa rigidez en la toma de decisiones resulta en la necesidad de las empresas de prever a más largo plazo las coyunturas que puedan afectarlas, lo que redundaría en el desarrollo de una clase empresarial más inteligente.

A pesar de que en los países escandinavos no se logró establecer una estructura dual como la que existe en Alemania porque los comités de empresa se articularon con los sindicatos para auxiliarlos en su función negociadora, también existe un sistema de relaciones industriales basado en la corresponsabilidad. De hecho, los sindicatos han estado presionando continuamente en el sentido de una mayor codeterminación y de la extensión de la negociación colectiva. Suecia es quizá el mejor ejemplo de un sistema de relaciones industriales que equilibra estas dos cuestiones, que en el resto de los países europeos son excluyentes. En 1977, se promulgó en ese país una ley de "codeterminación en el trabajo" que otorga a los sindicatos el derecho de negociar prácticamente cualquier cuestión a nivel local. Además, el sindicato tiene el derecho a huelga y el empresario la obligación de iniciar la discusión cuando contemple cualquier cambio en el proceso de trabajo y en la administración de la compañía; para lo cual debe presentar la información completa acerca de sus planes de producción y de personal, y de coyuntura económica. El hecho de que esta ley ponga más énfasis en la negociación que en la codeterminación, ha llevado a que algunos autores expresen la hipótesis de que los mecanismos de codeterminación podrían ser relegados y dar lugar a un incremento de conflictos sindicales locales que no puedan ser controlados por los grandes sindicatos.<sup>15</sup> No obstante, los datos no demuestran que haya habido un auge importante de huelgas en ese país.

Además de la tradición de codeterminación que hay en Suecia, existe otro hecho que puede explicar por qué, a pesar de que se hayan extendido las facultades de los sindicatos, no se presente una situación de conflicto creciente. Es en Suecia y Dinamarca donde es mayor la participa-

ción de los trabajadores en el capital de las empresas. En la mayoría de los países europeos se ha intentado que los sindicatos constituyan un fondo aportado parcialmente con las ganancias de las empresas, para que adquieran acciones de la propia empresa o que sea utilizado para financiar diversos proyectos económicos o de desarrollo social. La idea es que parte de los beneficios de las empresas sirvan para permitir que los sindicatos intervengan en proyectos económicos y sociales bajo los criterios propios de los trabajadores (lo que teóricamente debería redundar en un beneficio más directo) y que, en la medida en que estos cuenten con parte del capital de las empresas, comprendan mejor los problemas de éstas y de la economía nacional, se alejen de posiciones anticapitalistas y tiendan a posturas más cooperativas.<sup>16</sup>

En lo que se refiere a un último tipo de participación de los trabajadores, a la intervención sindical en la determinación de algunos aspectos de política económica, el modelo austriaco es el más acabado y está basado en que los grandes grupos de interés están organizados en corporaciones públicas, centralizadas y con membresía obligatoria; las más importantes son la Cámara de Negocios, la de Agricultura y la Unión Sindical Austriaca, la *Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)*. Los sindicatos industriales sectoriales, por ejemplo, requieren del acuerdo de la ÖGB para presentar sus demandas de aumento salarial y para estallar una huelga.

En segundo lugar, la cooperación entre los grupos de interés ha estado institucionalizado desde 1950 por medio de la Comisión Paritaria de Precios y Salarios, formada por el mismo número de representantes de cada una de las partes y dos miembros del gobierno que no tienen derecho a voto. Esta comisión está constituida por una

subcomisión de salarios y otra de precios; la primera de ellas controla *totalmente* la negociación colectiva de salarios, la segunda controla entre una cuarta y una tercera parte de los precios al consumidor.<sup>17</sup> La dinámica de esta comisión es que los acuerdos a los que llegan las cámaras patronales y la representación obrera son impuestos al gobierno, este último se encarga de aplicarlo. Además, las cámaras y la representación obrera tienen la facultad de dar su opinión sobre cualquier propuesta legislativa por parte del gobierno, antes de que sea sometida al parlamento.

Por último, la cooperación social, la llamada *Socialpartnerschaft*, está apoyada en el acuerdo voluntario entre los grupos de interés; cualquiera de ellos puede rechazar llegar a un convenio, sin arriesgar sanción formal alguna, aunque seguramente la desaprobación de la opinión pública.<sup>18</sup>

#### *Consideraciones finales*

A raíz de la crisis de los años treinta y de la catástrofe de la segunda guerra mundial, en los pequeños países europeos surgió, desde el seno de la sociedad, la necesidad de establecer los acuerdos nacionales interclases que contrapesan su debilidad económica y en los que basan su viabilidad.<sup>19</sup> Alemania, es el único país grande que se acerca a este tipo de corporativismo social; ahí existe una *Socialpartnerschaft* al nivel de la empresa, aunque prácticamente no existe participación sindical a nivel gubernamental porque los sindicatos tienen una autonomía casi total de la Unión Sindical Alemana que le impide obligarlos a cualquier convenio con el gobierno, como se vio durante la primera administración de la coalición liberal-socialdemócrata, la de Willy Brandt, entre 1969 y 1974.

En los países donde, por diversas razones históricas, los sindicatos están comprometidos





con un modelo de relaciones industriales de confrontación, como Francia o Italia, la participación en la administración o en los comités de empresa ha sido considerada como un abandono de la ideología y de las tareas sindicales. A pesar de que en ambos países están legalmente establecidos estos comités, los sindicatos franceses han preferido seguir su tradición de presionar políticamente y buscar el apoyo estatal para las reivindicaciones obreras por encima de la negociación colectiva a nivel de las empresas. En Italia, donde a diferencia de Francia si existe una tradición militante de negociación colectiva, los consejos obreros que fueron establecidos desde 1953 han sido transformados en uno más de los instrumentos sindicales de lucha. En el caso de Inglaterra, los delegados departamentales, los *shop stewards* —la figura más importante en el sindicalismo inglés—, se aseguraron de que fueran elegidos para dichos comités, lo que condujo a que estos últimos perdieran su autonomía y se convirtieran en una instancia de prenegociación, esto les restó utilidad y los marginó a la larga, ya que los mismos problemas tenían que ser revisados en dos instancias similares.

Pero las estrategias industriales de los países de capitalismo avanzado están siendo crecientemente dominadas por una dimensión adicional: la manera cómo está transformándose la organización del trabajo, el corazón de la

**Pero las estrategias industriales de los países de capitalismo avanzado están siendo crecientemente dominadas por una dimensión adicional: la manera cómo está transformándose la organización del trabajo, el corazón de la sociedad industrial.**

sociedad industrial. Charles Sabel y Michael Piore<sup>20</sup> proponen que existe una transición del taylorismo y fordismo a otro tipo de organización que algunos han denominado toyotismo y otros simplemente postfordismo. Según este punto de vista, la concentración del trabajo, del capital y de los recursos en plantas de producción en masa, que tuvo como resultado separar radicalmente a la fuerza de trabajo descalificada de la administración empresarial que pretendía concentrar el conocimiento y el control del proceso de trabajo, fue un requisito del capitalismo oligopólico, así como del socialismo de Estado.<sup>21</sup> Este modelo está siendo desplazado por una producción en unidades más pequeñas, donde la separación entre la dirección y la fuerza de trabajo ya no es tan amplia, donde las relaciones de trabajo están fundadas en el consenso más que en el autoritarismo, donde la competitividad de las empresas se basa más en el incremento continuo de la calidad que en la reducción del precio de los productos por medio de las economías de escala, y donde se están dando énfasis a la producción especializado y flexible, orientada hacia un mercado fragmentado y muy selectivo.

Es posible cuestionar la existencia de tal transición,<sup>22</sup> pero para nosotros es más importante señalar que actualmente coexisten dos estrategias globales de producción entre las cuales los empresarios, sindicatos y estados tiene que escoger.<sup>23</sup> La primera es la estrategia de desarrollo tradicional con base en la producción masiva y en serie de manufacturas estandarizadas. Este modelo está asentado en la utilización de maquinaria especializada y de trabajadores entrenados de manera muy estrecha: en el taylorismo. En este modelo, existen márgenes muy estrechos de competitividad que dependen mucho de los niveles tecnológicos, de las economías de escala, así como del costo de la mano de obra y de los estándares sociales.

La estrategia alternativa "...que está siendo adoptada por muchos países europeos, es la de moverse hacia arriba en el mercado, producir una gama más diversificada de productos, incluso hechos a la medida de un sector muy específico del mercado, que compiten con los productos estandarizados con base en su calidad y especificidad. Esta estrategia de producción tiende a involucrar una fuerza de trabajo más calificada, polivalente y equipo capaz de variar de operación rápidamente, cada vez que cambie el producto." Es una estrategia de producción que intenta encontrar o crear un nicho en el mercado mundial y que exige un alto nivel de flexibilidad del equipo y de la fuerza de trabajo.<sup>24</sup> El hecho de que este modelo dependa de un tipo de producción especializada y de que los clientes estén de

acuerdo en pagar un precio elevado a cambio de un producto de alta calidad o funcionalidad, implica márgenes más amplios de competitividad. Esto último otorga una importante ventaja comparativa a países que no están en la punta tecnológica y que no cuentan con un gran mercado interno; lo que ha sido muy claro en el caso de la producción italiana de ropa, aparatos y muebles, y que podría ser aplicado a México.

La relación que hay entre los tipos de organización social en Japón, Alemania y los pequeños países europeos, y el éxito o viabilidad económica de estos países, así como las dificultades (relativas) de las economías y la desindustrialización masiva en los países que no han adoptado ninguna de las formas de codeterminación, como Estados Unidos, Francia, Inglaterra e Italia, no puede menos que obligarnos a reflexionar acerca del papel que juegan el Estado y las organizaciones sociales de cara al mercado. Por otra parte, el hecho de que la estrategia industrial del capitalismo avanzado considere la existencia de una tendencia al abandono del taylorismo y fordismo, debería ayudarnos a definir una estrategia de vinculación de México al mercado internacional que vaya más allá de la apertura comercial. Pero las enseñanzas para nuestro país no serán automáticas, dependerán de la acción de los distintos actores sociales.

A pesar de que no existan tales efectos automáticos de la economía internacional, una de las consecuencias más inmediatas de nuestra apertura al mercado mundial es que los bajos costos relativos de nuestra mano de obra, así como la capacidad que ha tenido el gobierno mexicano de asegurar que el capital extranjero pueda desarrollarse en un contexto de relativa desregulación sindical, están ocasionando que la industria extranjera traslade hacia nuestro país las fases de producción que requieren el uso intensivo de mano de obra y, en algunos casos, que en los países avanzados requerirían de gastos considerables en prevención ecológica y de salud de los trabajadores.

Que éste no sea el único resultado de la apertura depende de la concepción que tengan el Estado, los empresarios y los sindicatos de su función. El único hecho inevitable de un país como México ante la globalización de la economía, es tener que engancharse a esta economía en transformación. Pero como lo ha demostrado el desprestigio de la teoría de la división internacional del trabajo, ningún país tiene asignada una función o sitio determinado en el mercado mundial. La manera cómo nos vamos a insertar al mercado global depende de los proyectos de organización social que logren articular los actores sociales (incluido el Estado) y de su capacidad

para imponerlos al resto de la sociedad, no sólo como un modelo económico y político, sino como un modelo cultural. Lo que es aún más fundamental, la manera cómo logremos (colectivamente, a través de conflictos y consensos) insertarnos a la economía internacional determinará no solamente qué es lo que vamos a producir, hacia qué mercados dirigiremos nuestra producción, sino nuestros futuros niveles de bienestar.

## NOTAS

<sup>1</sup> Dertouzos, Lester, Solow *Made in America*, The MIT Commission on Industrial Productivity, Boston, MIT, 1989.

<sup>2</sup> Otro de ellos es el que llevó a cabo la Comisión Trilateral: Roberts, Okamoto y Lodge, *Collective bargaining and employee participation in Western Europe, North America and Japan*, The Trilateral Commission, 1979.

<sup>3</sup> Okochi, Karsh y Levine, *Workers and employers in Japan*, Japan, Princeton University Press y University of Tokyo Press, 1974, pp. 49-76.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Para el caso de Suiza véase Katzenstein, P.H., *Small states in world markets. Industrial policy in Europe*, Ithaca y Londres, Cornell University Press, 1985.

<sup>6</sup> Para el caso del presente artículo, no es tan importante discutir las diferentes acepciones del término o si algún país específico puede o no considerarse como corporativo.

<sup>7</sup> Roberts, Okamoto y Lodge, *op. cit.*, p. 4

<sup>8</sup> Los intentos más célebres fueron los de la fábrica Volvo, en Suecia y de Fiat, en Italia.

<sup>9</sup> Por lo demás, en la industria moderna, postfordista, la forma de organización de la producción se retroalimenta con el diseño del producto.

<sup>10</sup> Existe un tercer sistema de codeterminación, el de la ley de 1976, que amplía las atribuciones de las empresas más grandes. Roberts, Okamoto y Lodge, *op. cit.*, pp. 21-26.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 86.

<sup>12</sup> *Ibid.*, pp. 85-100.

<sup>13</sup> Markovits, A.S., *La política de los sindicatos en Alemania Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, pp. 46-62.

<sup>14</sup> Roberts, Okamoto y Lodge, *op. cit.*, p. 25.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 32.

<sup>16</sup> *Ibid.*, pp. 35 y 38.

<sup>17</sup> Una cuarta parte adicional está regulada por medio de controles administrativos.

<sup>18</sup> Lehbruch, G., "Consociational democracy, class conflict, and the new corporatism", en Scmitter, P.C. y Lehbruch, G., *Trends toward corporatist intermediation*, Beverly Hills-Londres, SAGE, 1979, p. 57.

<sup>19</sup> Katzenstein, P.J., *op. cit.*

<sup>20</sup> Sachel, Ch. y Piore, M., *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books, 1984.

<sup>21</sup> Piccone, P. y Ulmen, G.L., "Scmitt's 'testament' and the future of Europe", *Telos*, núm. 79, Nueva York, Telos Press Ltd., 1989, primavera.

<sup>22</sup> Como hace entre otros Clarke, S., "The crisis of fordism or the crisis of socialdemocracy?", *Telos*, núm. 83, Nueva York, Telos Press Ltd., primavera de 1990.

<sup>23</sup> Aunque en ningún momento pensamos que puedan darse situaciones puras, ya que las situaciones históricas siempre son mixtas.

<sup>24</sup> Piore, M.J., "Adjustments in organizational structure and their implications for social standards in an integrated market", trabajo presentado en la conferencia *Rethinking North American Relationships*, Queens University, Kingston Ontario, Canadá, 1989.

# Modernización Productiva, Cambio Tecnológico y Daños a la Salud

Silvia Tamez González

**E**n este artículo se presentan los resultados de un estudio de salud realizado durante el año de 1988

en el Departamento de Quejas 05 de la empresa Teléfonos de México (TELMEX), el cual tiene como propósito central problematizar, a partir de un estudio de caso, sobre el impacto que puede producir sobre las condiciones de trabajo y de salud la introducción de un cambio tecnológico realizado únicamente sobre la base de optimizar la producción.

Dado que el cambio tecnológico en el Departamento de Quejas 05 se inició fundamentalmente a través de la incorporación de CP (Computadora personal) se presenta sintéticamente una revisión de la literatura especializada referida a los daños de la salud descri-



tos por el uso de este instrumento de trabajo y se presentan y discuten los resultados de la investigación realizada. Una consideración que subyace a este análisis es que de ninguna manera se pretende plantear que el uso de CP implica intrínsecamente la producción de daños a la salud, sino que es la organización del trabajo dentro de la cual es incorporada esta herramienta la que determina su nocividad para la salud.

**Automatización, uso de computadora personal y salud**

Las alternativas que produce en la salud el uso de CP es uno de los temas más debatidos y de mayor actualidad dentro de la epidemiología ocupacional en los países desarrollados, y de hecho, es también uno de los aspectos privilegiados dentro de las negociaciones contractuales. A *grosso modo*, se puede hacer una grupa-

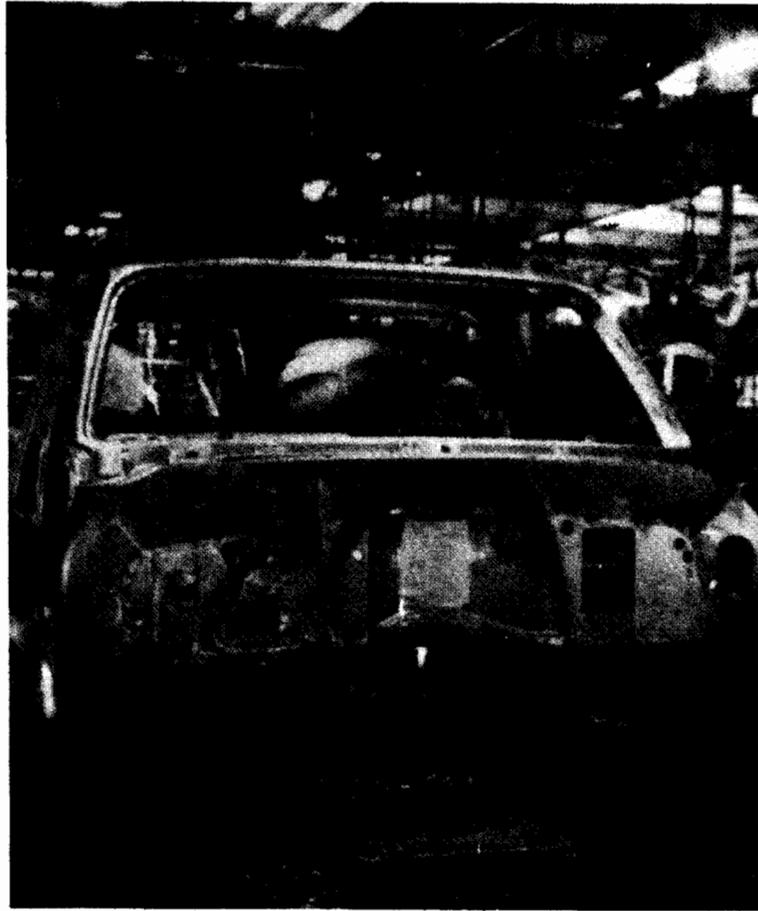
Profesora de la Universidad Autónoma Metropolitana-X. Miembro del Centro de Estudios en Salud, A.C.

ción de los padecimientos derivados del trabajo con pantallas de la manera siguiente:

#### a) Alteraciones visuales

El problema más referido por la literatura es el de fatiga visual o astenopia, el cual, según el *Scandinavian Journal of Work* en una revisión de los principales estudios realizados a nivel mundial, presenta una frecuencia del 40 al 85% en los trabajadores que usan CP.<sup>1-2</sup> La relación de este problema con el deterioro permanente de la agudeza visual aún no está comprobada, sin embargo existen estudios donde la asociación entre este padecimiento y uso de CP es significativa. Por otro lado, existen estudios que indican agravamiento de lesiones previas a partir del uso de pantallas.<sup>3-5</sup>

Hay que considerar además que los problemas de iluminación y la fatiga visual, coadyuvan a su vez a la producción de problemas musculoesqueléticos, pues obliga a los operadores a la adopción de posturas inadecuadas.



#### b) Problemas osteomusculares

El malestar y dolor a nivel osteomuscular también es una de las quejas más frecuentes en los operadores de CP y en general en cualquier trabajo que obliga a mantener posturas en periodos largos de tiempo.

En un estudio realizado en Ohio en 3 centros laborales, se encontró una frecuencia elevada de estos síntomas en comparación con otros trabajadores. La diferencia fluctuó entre el doble y el triple para los que usaban CP. En una investigación en España, los dolores osteoarticulares presentaron una frecuencia de 38 a 76%.<sup>6-7</sup>

En cuanto a problemas crónicos irreversibles reconocidos incluso por diferentes legislaciones, se encuentra la tendosinovitis de las muñecas y el Síndrome del

Túnel Carpiano (STC),<sup>8</sup> ambos padecimientos derivados de la postura y los movimientos repetidos de los dedos de las manos durante el tecleo. En los problemas crónicos a nivel de la columna lumbar no se ha comprobado aún su relación con el uso de CP, aunque se han encontrado algunas asociaciones causales indicativas.

#### c) Problemas dermatológicos

Al igual que para algunos de los problemas visuales mencionados, se presume que las radiaciones emitidas por las pantallas, en personas con piel sensible, puede producir lesiones correspondientes a quemaduras de primer grado en cara, brazos y manos, aunque la relación causal aún no está demostrada.

Sin embargo, numerosos estudios realizados en Suecia, Noruega, Inglaterra, Canadá y Estados Unidos son indicativos de que el trabajo con CP puede producir este tipo de alteraciones.<sup>9</sup>

#### d) Problemas reproductivos

Este es probablemente el tema más debatido en cuanto a su relación con el uso de terminales de computadora. Se han referido básicamente alteraciones en la fertilidad y lesiones congénitas en productos de madres que han usado CP durante el embarazo.

En varios estudios realizados se encontró en promedio una frecuencia de 50% de casos de abortos espontáneos y entre 10 y 57% de problemas congénitos en el producto.<sup>10-11</sup> Para este segundo caso, se encontró que la frecuen-

cia disminuía cuando aumentaba el tamaño del grupo estudiado, por lo tanto, para este grupo de daños, debido a su gravedad, se hace imperioso realizar repetidos estudios para establecer con mayor claridad una relación causal. Sin embargo, la duda al respecto ha determinado que en muchos países se exima a las mujeres trabajadoras embarazadas o que planean hacerlo, del trabajo con CP. En nuestro país esta situación fue reglamentada para las trabajadoras del Departamento de Reservas de Aeroméxico, en el año de 1985,<sup>12</sup> y en abril del presente año para las trabajadoras del diario *La Jornada*.

#### e) Cefaleas

Este es uno de los problemas más frecuentemente relacionado con el trabajo con pantallas y en los que se presentan diferencias mayores cuando se comparan con grupos de trabajadores que no usan CP en su actividad laboral (37 vs. 13%; 82 vs. 47%; etc.). Las causas de este problema son resultados de varios aspectos del uso de CP; postura forzada, esfuerzo visual, estrés por monotonía y repetitividad, etc.

Existe también la inquietud en cuanto a la producción de epilepsia referida a la estimulación luminosa de las pantallas, no obstante, los estudios realizados parecen indicar que no existe relación de asociación causal.

#### f) Estrés y efectos psicológicos y psicósomáticos

Si bien en algunos de los daños referidos anteriormente es posible observar la expresión de condiciones nocivas surgidas a partir de la organización del trabajo, en este capítulo, dicho aspecto adquiere gran relevancia, ya que es el que determina que existan sobrecargas importantes durante el desarrollo del trabajo.<sup>14-15</sup>

La simplificación de la tarea, la descalificación de la fuerza de trabajo, la disminución tan brusca y acentuada del control sobre la actividad laboral, la monotonía y repetitividad, la permanencia por periodos largos de tiempo en posturas inadecuadas, etc., se constituyen en causas de estrés. Por tales motivos, el estrés y sus consecuencias sobre la salud ocupan uno de los puntos de mayor importancia para muchos grupos de trabajadores.

Al respecto se han descrito básicamente dos tipos de daños: el primero se refiere a los trastornos psicoemocionales y el segundo a los psicósomáticos. En este sentido son ilustrativos estudios realizados en Estados Unidos y Canadá en los cuales se registra una alta incidencia de estos padecimientos. Dentro del primer grupo es elevada la frecuencia de alcoholismo, drogadicción y farmacodependencia en trabajadores de la industria de telecomunicaciones que usan CP, fenómenos considerados como expresiones agudas y crónicas de exposición a intensas y sostenidas situaciones de estrés.<sup>16-17</sup>

#### Uso de CP y daños a la salud. Estudio de morbilidad en el Departamento de Quejas 05

En 1988, la Comisión negociadora del Convenio Departamental de Quejas 05, consciente de la necesidad de promover la aplicación de medidas preventivas respecto al uso de CP, propició la realización de una investigación orientada a generar información que sirviera de base para la elaboración de un capítulo de seguridad e higiene que se negociaría dentro del convenio departamental correspondiente.

TELMEX introdujo el sistema digital en forma paulatina pero con toda una estrategia de aumento de la productividad, la cual implicó que este sistema fuera

incorporado a partes del proceso de trabajo que por su naturaleza impactaran la prestación de servicio en general.

En este sentido, Centrales, Mantenimiento y Quejas (05) forman parte de los primeros departamentos "reconvertidos". En Quejas 05 la "reconversión" se llevó a cabo a partir de la introducción de CP, situación que trajo como consecuencia radicales cambios dentro del proceso de trabajo en ese departamento y en la mayoría de aquellos relacionados con su actividad.<sup>18</sup>

La actividad central de Quejas 05 consistía en registrar las peticiones del usuario en cuanto a sus necesidades de servicio, pasar el reporte a los departamentos correspondientes y llevar la estadística para medir la productividad; estas actividades se desarrollaban combinando el uso de CP con el "sistema de tarjetas" que era la forma en la que se realizaba la labor bajo el sistema analógico antes de la introducción de la nueva tecnología.

Un antecedente que definió en buena medida los objetivos y la metodología del estudio fue el hecho de que los operadores que usaban CP, sólo tenían 2 años trabajando de esta forma, razón por la cual la patología crónica que ha sido descrita en relación con este tipo de labor fue estudiada con menor énfasis que la patología aguda.

#### —Desarrollo del estudio

Como ya se mencionó, la investigación tuvo como objetivo fundamental indagar la frecuencia de algunos padecimientos relacionados con el uso de CP en los trabajadores de 05, con el propósito de apoyar diversas demandas planteadas en la negociación contractual del convenio departamental correspondiente. Dentro de dichas demandas se planteó en forma detallada las condiciones técnicas bajo las cuales se debe desarrollar el trabajo con CP, sin

embargo la demanda central consistía en la introducción de pausas de 15 minutos por cada hora trabajada.

Para el cumplimiento de los objetivos anteriores se realizó una encuesta cuyo contenido estuvo fundamentado en la experiencia de los trabajadores de la IBM en Italia,<sup>19</sup> aunque fue modificada con el fin de adaptarla a las condiciones particulares del estudio, así como de introducir algunos elementos de interés particular.

El formulario de encuesta contemplaba aspectos relacionados con la situación laboral tales como el puesto, la categoría, la antigüedad, el horario, el salario, etc. La parte medular de dicho formulario estaba representada por los daños a la salud relacionados con el uso de CP y que fueron descritos anteriormente.

## Resultados

El Departamento de Quejas 05 estaba integrado por 260 operadoras, de las cuales aproximadamente el 65% usaban CP en su trabajo y 35% lo hacían con el "sistema de tarjetas". Por tales motivos el grupo fue dividido en 2: uno formado por los que usaban CP y otro con los que no la usaban.

Se encuestaron 221 operadoras del sexo femenino que equivalen al 85% del total; de estas 146 (66%) usaban CP y 75 no usaban este instrumento de trabajo (34%). Se trata de un grupo de trabajadoras jóvenes pues el 80% resultó menor de 34 años de edad. El 42%, fueron casadas y el 48% solteras; el 56% tenía hijos y el 44% no.

En cuanto a la categoría, 131, o sea el 90% fueron "receptoras con video". Dicha categoría corresponde al trabajo más simple y monótono del departamento; el 60% realizaban su trabajo en la central de "San Juan" u el 40% distribuido en 11 centros más; el



72% laboraba en turno diurno (de 8 de la mañana a 4 de la tarde); alrededor del 50% tenía menos de 4 años de antigüedad en el departamento; 24% entre 5 y 9 años y el resto más de 10 años.

### — Padecimientos

#### — Síndrome de ansiedad

De los 7 síntomas preguntados, 4 resultaron ser más frecuentes en las que usaban CP, los cuales corresponden a "punzadas en el pecho", "sensación de nudo en la garganta y excesiva agitación y ansiedad".

#### — Fatiga patológica

Para investigar este problema fueron empleadas 13 preguntas que aunque con algunas modificaciones, corresponden a la escala utilizada en el estudio realizado a los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), concretamente a los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico.<sup>20</sup>

De los 13 síntomas indagados, 10 resultaron más frecuentes en las que usan CP. Dentro de éstos, 4 resultaron de mayor importan-

cia por su significación estadística. La irritabilidad y la disminución de deseo sexual se presentaron 2 casos de las que usan CP por 1 de las que no la usan; la irritación por la luz y la cefalea arrojaron una relación de 3 a 1. Estos últimos síntomas pueden orientar hacia un componente visual dentro del cuadro de fatiga patológica.

En relación a lo anterior, la percepción subjetiva de cansancio durante y al término de la jornada de trabajo y en el fin de semana fue ligeramente mayor en las que usaban la CP (alrededor de 5% más elevada). Sin embargo, la percepción de "cansancio mental" fue altamente significativa ya que se presentaron 2 casos en los que usan CP por 1 en los que no la usan.

#### — Trastornos digestivos

Los 5 síntomas interrogados en este renglón fueron más frecuentes en el grupo que usaba CP, dentro de los cuales llaman la atención por su frecuencia los "cólicos en la boca del estómago" (63 vs. 49%) y trastornos de la digestión (58 vs. 42%). Ambos

síntomas presentaron una relación de 2 a 1 en las que usan CP en función de las que no la usan.

Resulta importante señalar que no existen diferencias de relevancia en los hábitos alimenticios de ambos grupos ya que comparten las mismas condiciones de trabajo tales como lugar de toma de alimento, horario y tiempo dedicado a las comidas, turno, etc. y por lo tanto, las diferencias encontradas en los trastornos digestivos no pueden ser explicados a la luz de este elemento.

#### — Problemas posturales

Están referidos básicamente a dolor en diversas partes de la espalda, sensación de cansancio generalizado y alteraciones circulatorias en extremidades superiores e inferiores. Aunque los 6 síntomas considerados fueron más frecuentes en los que usan CP, dicha diferencia no es tan pronunciada como en los problemas mencionados, de lo cual se desprende que ambos grupos tienen problemas de postura en el puesto de trabajo, lo que se corrobora con el hecho de que todas las operadoras, independientemente del uso o no de CP permanecen largos lapsos de tiempo sentadas, adoptando con frecuencia posiciones forzadas.

Sin embargo, llamó especialmente la atención que el dolor localizado en varios sitios simultáneamente (espalda, hombros, cuello y región lumbar) presentó una significativa frecuencia con el uso de CP, ya que más del 95% de este grupo refirieron dolor en 3 o más de esas localizaciones y dentro del grupo que no usan la CP la proporción sólo representó el 28%.

#### — Problemas visuales

Como vimos en el capítulo que revisa los hallazgos de estudios



epidemiológicos realizados, este rubro de padecimientos es el que presenta cifras de mayor asociación con el uso de CP. Esta investigación no es la excepción ya que la fatiga visual presentó una relación de 16 casos con uso de CP contra solamente 3 de los que no la usan (70% contra 12% respectivamente). Por otro lado, el uso de lentes fue 10% más frecuente en el primer grupo.<sup>21</sup>

#### — Interferencia del trabajo en la vida familiar y social

Como tales, fueron considerados problemas de comunicación fuera del trabajo, necesidad de estar sola y problemas de comportamiento con la familia. Los 3 aspectos fueron relacionados con el trabajo con mayor frecuencia en el grupo que usaba CP.

El conjunto de datos presentados plantean la existencia de una relación entre los daños investigados y las condiciones de trabajo. Sin embargo, sería necesario realizar otros estudios para verificar de manera más contundente la asociación causal entre ambos aspectos.

Por otro lado, no hay que olvi-

dar que en el Departamento de Quejas 05 el trabajo con CP tenía solamente 2 años en operación y que los daños a la salud detectados, corresponden a una expresión incipiente de lo que puede ser en el futuro la patología de estos trabajadores. Es muy probable que el escaso "tiempo de exposición" al riesgo no permita todavía la expresión abierta y florida de patología crónica como la que se refiere a problemas en la vida reproductiva, enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés o enfermedades visuales o musculoesquelético en un estado de mayor avance.

#### — Desarrollo de la demanda

Los resultados del estudio y una extensa revisión de la literatura científica y legal sobre el tema, sirvieron de base para la elaboración de un capítulo de "seguridad e higiene", constituido por un extenso clausulado, el cual tocaba diversos tópicos sobre medidas preventivas, pero ponía énfasis en las pausas dentro de la jornada de trabajo y en la capacidad de decisión de las operadoras de 05 en aspectos relativos al uso de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, este capítulo no pudo siquiera llegar a la mesa de negociaciones pues implicaba sentar precedentes que contravenían los planes de "modernización" para el futuro. Por tales motivos, la Comisión Negociadora del Convenio de Quejas 05 fue sometida a presiones y medidas que implicaron postergar indefinidamente la discusión del clausulado de Seguridad e Higiene.

Posteriormente el problema se fue diluyendo dentro del ámbito de la gestión global de las condiciones laborales de los telefonistas; la empresa intensificó la ofensiva dirigida a generar las condiciones contractuales que correspondieran al desarrollo fluido de

su proyecto modernizador.

En términos contractuales, la propuesta de TELMEX consistía en la eliminación de los 57 convenios departamentales que regían a los 48 000 telefonistas. A cambio de los convenios ofrecía la creación de especialidades, categorías y perfiles de puesto.<sup>22</sup> La empresa pretendía también limitar la exclusividad de la contratación colectiva y el derecho de representación sindical.

Detrás de dicha propuesta ha estado siempre presente el discurso de la necesidad de aumentar la eficiencia del servicio y el crecimiento en general, de la empresa, para lo cual la estructura sindical por departamentos y la forma de gestión sindical que ésta significaba se constituía en obstáculo. Además dentro de este discurso recaía en el trabajador la responsabilidad de la ineficiencia en la prestación del servicio.

Por otro lado, la iniciativa privada en general argumentaba a favor de la privatización de la empresa paraestatal. Por ejemplo, el presidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica declaró durante la negociación de abril de 1989 que... "los servicios de telecomunicaciones no pueden recaer en un solo responsable como lo es el Estado, por lo cual es necesario eficientizar los servicios por medio de la inversión nacional y extranjera, pues representan el puntal del desarrollo para principios del siguiente siglo".<sup>23</sup>

El STRM firmó el 14 de abril de 1989 un convenio laboral que suprime los 57 convenios departamentales. En dicho convenio se integra un solo tabulador con 40 niveles, 31 especialidades y 134 categorías en lugar de las 620 categorías existentes. Al respecto de la evaluación de los directivos de la empresa mencionada fue totalmente positiva y halagadora: "...la empresa podrá recuperar facultades de supervisión y administración, incrementar la productividad, agilizar la modernización...", así como "...implantar en lo futu-

ro cambios tecnológicos e introducir nuevos proyectos y servicios con mayor agilidad".<sup>24</sup>

Dentro de este contexto, el Departamento de Quejas 05 desapareció sumándose a lo que anteriormente era considerado Depto. de Tráfico. Esta fusión implicó la uniformidad en el puesto de alrededor de 10 mil operadoras con la consiguiente descalificación de su fuerza de trabajo.

La "flexibilización" en el uso de la fuerza de trabajo de los telefonistas, reglamentada a partir de los cambios contractuales completó el escenario para que la privatización de TELMEX se realizara a fines de 1990.

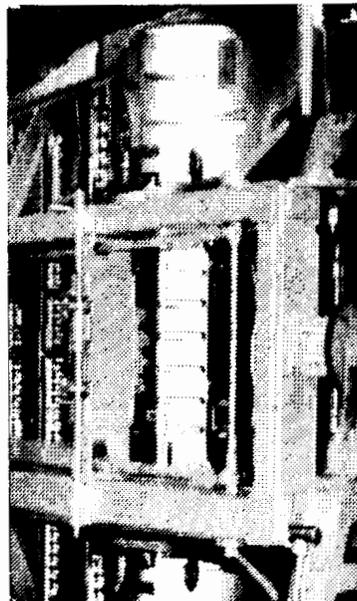
## Notas

<sup>1</sup> Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 10 (1984), suppl. 2, 87.

<sup>2</sup> British Journal of Industrial Medicine, 1989, 46:217-221.

<sup>3</sup> Video display terminal and health, Research Department, National Board of Occupational Safety and Health, 5-17184, Solem Sweden.

<sup>4</sup> Guía técnica para el trabajo ante pantallas de datos. Unión General de Trabajadores, Ed. Almorabú, España, 1986.



<sup>5</sup> La producción de cataratas es un problema que se ha relacionado con el uso de CP pero que la mayoría de los estudios realizados apuntan a deshechar que exista una relación causal entre ambos.

<sup>6</sup> Nelsen, A., Facial Rash in visual display unit operators. Contact Dermatitis 8 (1982), 25-28.

<sup>7</sup> Murray, W.E., Potential health hazards of video display terminals, Public Health Service, Cincinnati, Oh., 1981.

<sup>8</sup> AFSCME, Council 31. Safety at your fingertips. A VDT health and safety primer.

<sup>9</sup> Grajden, E., Ergonomic and medical aspects of VDU workplaces, Displays July 1980, Smith AB, Report of a cross-sectional survey of video display terminal users at the Baltimore Sun. National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, 1982.

<sup>10</sup> National Association of Office Workers, 9 to 5 campaign of VDT risk hotline, Cleveland, Oh., 1983.

<sup>11</sup> VDT pregnancy Chesters promt NIOSH research Microwave News 4 (1984) 4, 1 and 12.

<sup>12</sup> Reglamento de seguridad, higiene y previsión social y cap. XII del Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores de Tierra de Aeroméxico, 1985 (mimeo.).

<sup>13</sup> S. Tamez, S. Martínez, E. Veites y J.L. Hernández, "Uso de computadoras personales y daños a la salud", en el diario informativo La Jornada, reporte de investigación, 1989.

<sup>14</sup> Howard R. Drugged, Hugged and coming unplugged, Mother Jones, Mamma Bell Asesina, Línea 22 de abril, 1986.

<sup>15</sup> Laurell, C. y Márquez, M., El desgaste obrero en México, Editorial Era, México, 1983.

<sup>16</sup> Howard R. Drugged, Hugged and coming unplugged, Mother Jones, Mamma Bell Asesina, op. cit.

<sup>17</sup> Cómo muere Cuca la telefonista, Boletín, Línea Democrática, 22 de abril de 1984.

<sup>18</sup> Es evidente que al intensificar el trabajo y aumentar el número de quejas del servicio recibidas, los trabajadores que realizan actividades de instalación, reparación y mantenimiento se ven sometidos a cargas de trabajo más elevadas. Esto explica la introducción del sistema computarizado en ese departamento.

<sup>19</sup> Boletín informativo, IBM, CGLI, 1982.

<sup>20</sup> Ajenjo, C., "El riesgo eléctrico", Revista Centroamericana de Salud núm. ?, vol. ?.

<sup>21</sup> La Jornada, marzo 28, 1989.

<sup>22</sup> El Financiero, marzo 30, 1989.

<sup>23</sup> La Jornada, marzo 29, 1989.

<sup>24</sup> El Financiero, marzo 10, 1989.

# Indicadores de la seguridad social en México.

Población derechohabiente en las principales instituciones de seguridad social en México, 1980-1989  
(Miles de personas)

Año	Total		IMSS	%	ISSSTE	%	PEMEX	%	SEDENA	%	SEDEMAR	%
	Absoluto	Relativo										
1980 <sup>1</sup>	29 805	100%	23 688	79.5	4 985	16.7	647	2.2	342	1.1	143	0.5
1981	32 106	100%	25 520	79.5	5 319	16.6	749	2.3	359	1.1	159	0.5
1982	33 857	100%	27 103	80.1	5 468	16.2	784	2.3	340	1.0	162	0.5
1983	35 301	100%	28 428	80.5	5 611	15.9	811	2.3	284	0.8	167	0.5
1984 <sup>2</sup>	37 043	100%	29 388	79.3	6 081	16.4	1 024	2.8	384	1.0	166	0.4
1985	39 498	100%	31 600	80.0	6 448	16.3	1 042	2.6	310	0.8	170	0.4
1986	38 503	100%	31 061	80.7	6 957	18.1	—	—	305	0.8	179	0.5
1987 <sup>3</sup>	41 693	100%	34 336	82.3	7 357	17.7	—	—	—	—	—	—
1988	42 481	100%	35 066	82.5	7 415	17.5	—	—	—	—	—	—
1989	44 018	100%	36 548	83.0	7 470	17.0	—	—	—	—	—	—

\* Tomado de: Pedro Moreno, *Factibilidad y viabilidad financiera y administrativa de la seguridad social en México. El caso del IMSS*. Fundación Friedrich Ebert, núm. 27, México, 1991.

Fuente: <sup>1</sup> Banamex, *México Social, 1987*. Estudios sociales, México, 1987.  
<sup>2</sup> INEGI, *Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos, 1987*. México, 1987.  
<sup>3</sup> Presidencia de la República, *Primer Informe de Gobierno, 1989*. Carlos Salinas de Gortari. Anexo Estadístico.

Notas: Los espacios en blanco indican que la información no está disponible.  
 Para los años 1987, 1988 y 1989 el 100 por ciento incluye sólo las coberturas del IMSS y del ISSSTE.

\* Tomado de: Moreno, Pedro. *Factibilidad y viabilidad financiera y administrativa de la Seguridad Social en México. El caso del IMSS*. Fundación Friedrich Ebert núm. 27, México 1991.

Cuadro 2

Diferencias de pensiones y servicios médicos de las principales instituciones de seguridad social de México, 1980-1989

Tipo de instituciones	1980 <sup>1</sup>			1984 <sup>2</sup>			1985		
	Pensión promedio	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.	Pensión promedio <sup>3</sup>	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.	Pensión promedio <sup>3</sup>	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.
IMSS	1.00	1.20	1.14	1.00	1.06	1.01	1.00	0.90	1.00
ISSSTE	3.80	1.30	1.59	2.60	1.19	1.72	2.94	0.95	1.67
PEMEX	—	1.40	2.49	—	1.40	2.19	—	1.48	2.24
SEDENA	—	4.1 <sup>a</sup>	2.38 <sup>a</sup>	—	5.04	2.70	—	6.30	3.21
SEDEMAR	—	—	—	—	2.98	3.06	—	2.96	3.08

	1986			1987 <sup>3</sup>			1988			1989		
	Pensión promedio <sup>3</sup>	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.	Pensión promedio	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.	Pensión promedio	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.	Pensión promedio	Camas de hosp. por mil derhab.	Médicos por mil derhab.
	1.00	0.90	1.03	1.00	1.14	0.98	1.00	1.20	1.20	1.00	1.17	1.11
	3.16	0.82	1.66	4.25	0.91	1.50	2.72	0.88	1.60	1.66	0.88	1.80
	—	n.d.	n.d.	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	—	6.40	3.29	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	—	2.95	2.61	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Fuente: <sup>1</sup> CEPAL, *El desarrollo de la seguridad social en América Latina*. Estudios e informes 43, ONU, Santiago de Chile, 1985.

<sup>2</sup> INEGI, *Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos*, 1987. México, 1987.

<sup>3</sup> Presidencia de la República, *Primer Informe de Gobierno*, 1989. Carlos Salinas de Gortari. México, 1990.

Notas: <sup>a</sup> Incluye SEDEMAR.

La pensión promedio está reflejada en porcentajes, considerando como base el promedio correspondiente al IMSS.

**Cuadro 3**  
Participación de la población asegurada del IMSS en la población total  
y en la PEA, 1980-1990  
(Millones de personas)

Tipo de población	1980	1985	1989	1990
Población total <sup>1</sup>	69 655 124	77 938 279	84 489 133	86 154 183
PEA <sup>2</sup>	22 879 899	27 543 126	25 570 000 <sup>3</sup>	33 224 720
Población asegurada <sup>4</sup>	6 369 000	8 132 000	9 703 000	8 850 000 <sup>5</sup>
Población derechohabiente	24 125 000	31 529 000	35 066 000	n.d.
Participación de la población asegurada en PEA (%)	27.8	29.5	37.9	26.6
Participación de la población derechohabiente de la población total (%)	34.6	40.4	41.5	—

Fuente: <sup>1</sup> Banamex, *México Social, 1987*. Estudios sociales, México, 1987.

<sup>2</sup> CONAPO, *Perspectivas demográficas y socioeconómicas. Proyecciones de la PEA a nivel nacional, 1980-2010*.

<sup>3</sup> Banamex, *Estadísticas Básicas de México, México, 1990*.

<sup>4</sup> Presidencia de la República, *Primer Informe de Gobierno, 1989*. Carlos Salinas de Gortari. Anexo Estadístico.

<sup>5</sup> INEGI, *Cuaderno de información oportuna*, mayo, 1990.

Notas: Las cifras de población asegurada para 1990 son las correspondientes hasta febrero de 1990.  
n.d.: cifras no disponibles.

**Cuadro 4**  
Contribuciones legales al IMSS por programa y fuente como porcentaje al salario  
1983-1988  
(%)

Tipo de seguro	1983 <sup>1</sup>				1986 <sup>2</sup>				1988 <sup>3</sup>			
	Asalariado Aseg.	Asalariado Empleador	Asalariado Estado	Asalariado Total	Asalariado Aseg.	Asalariado Empleador	Asalariado Estado	Asalariado Total	Asalariado Aseg.	Asalariado Empleador	Asalariado Estado	Asalariado Total
Pensiones	1.50	3.75	0.75	6.0	1.50	4.20	0.3	5.00	1.50	4.20	0.3	6.00
Enferm. y Matern.	2.25	5.62	1.12	9.0	2.25	6.30	0.45	9.00	3.00	8.40	0.6	12.00
Riesgos de Trab. <sup>a</sup>	—	2.04	—	2.04	—	2.09	—	2.0	—	2.09	—	2.09
Otros	—	1.00	—	1.00	—	1.00	—	1.00	—	1.00	—	1.00
Total	3.75	12.41	1.87	18.04	3.75	13.59	0.75	17.09	4.50	15.69	0.9	21.09

Fuentes: <sup>1</sup> CEPAL, *El desarrollo de la seguridad social en América Latina*. Estudios e informes 43, ONU, Santiago de Chile, 1985.

<sup>2</sup> Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, 1986. México, 1986.

<sup>3</sup> Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, 1988. México, 1989.

Nota: <sup>a</sup> El importe de las primas aquí se determina en relación con el importe total de las cuotas obrero-patronales para los seguros de invalidez, vejez cesantía y muerte. La cifra consignada refleja la aplicación de la prima media al total referido.

Cuadro 5

Población de asegurados del IMSS por rama de actividad económica en relación con la población total ocupada en cada rama, 1980-1989 (Miles)

Rama de actividad económica	Población total ocupada							
	1980 <sup>1</sup>	1981	1982	1983	1984	1985 <sup>2</sup>	1986	1987
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza	4 901	5 509	5 336	5 559	5 641	6 096	5 946	6 020
Industrias extractivas	240	243	253	252	259	258	257	267
Industrias de transformación	2 417	2 549	2 495	2 318	2 367	2 451	2 375	2 376
Construcción	1 687	2 066	1 989	1 596	1 678	1 956	1 891	1 904
Industria eléctrica	63	76	78	78	81	99	101	104
Comercio	2 637	2 945	2 929	2 888	2 935	3 148	3 108	3 156
Transporte y comunicaciones	907	980	1 015	991	1 014	1 029	1 035	1 058
Establecimientos Financieros y Seguros	382	405	440	451	473	470	471	476
Servicios comunales	5 561	6 020	6 137	6 148	6 336	6 451	6 427	6 440
Otros	—	—	—	—	—	—	—	—

**Cuadro 5**

Población asegurada									
1980 <sup>1</sup>	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
364	537	546	532	536	526	523	539	471	467
57	74	80	81	86	85	82	88	82	84
2 066	2 248	2 072	2 088	2 263	2 387	2 371	2 546	2 714	2 876
49	99	108	105	116	126	137	151	173	188
88	84	83	82	85	88	88	91	85	90
752	1 156	1 112	1 126	1 189	1 248	1 294	1 354	1 374	1 471
210	313	370	365	372	387	401	421	435	441
1 416	853	1 012	889	970	1 008	1 094	1 169	1 305	1 395
—	228	159	367	480	544	570	820	651	709
164	233	252	298	330	302	322	378	476	1 080

Participación de la población asegurada en la población total ocupada (%)							
1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
7.4	9.7	10.2	9.6	9.5	8.6	8.8	9.0
23.8	30.5	31.6	32.1	33.2	32.9	31.9	33.0
85.5	88.2	83.0	90.1	95.6	97.4	99.8	107.2
2.9	4.8	5.4	6.6	6.9	6.4	7.2	7.9
139.7	—	106.4	105.1	104.9	88.9	87.1	87.5
28.5	39.3	38.0	39.0	40.5	39.6	41.6	42.9
23.2	31.9	36.5	36.8	36.7	37.6	38.7	39.8
370.7	—	230.0	197.1	205.1	214.4	232.3	245.6
—	3.8	2.6	6.0	7.6	8.4	8.9	12.7
—	—	—	—	—	—	—	—

Fuentes: <sup>1</sup> INEGI, *Diez años de indicadores económicos y sociales de México*, México, 1986.  
<sup>2</sup> INEGI, *Cuentas nacionales*, v. 1, 1981-1987.  
<sup>3</sup> INEGI, *Anuario de estadísticas estatales*, 1987. México, 1987.  
<sup>4</sup> INEGI, *Cuaderno de información oportuna*, mayo, 1990. México, 1990.

Nota: La información de población total ocupada representa cifras promedio, las que se obtuvieron de las fuentes 1 y 2. No se dispuso de información de 1988 y 1989. En el caso de las ramas: eléctrica en el periodo 1980-1984, y de establecimientos financieros y de seguros para el periodo 1980-1989, reflejan cifras de aseguramiento mayores a la población total ocupada, esto es conforme a las fuentes consultadas.

Cuadro 6

Ingresos y costos totales del IMSS 1980-1989<sup>1</sup>  
(Miles de millones de pesos)

Años	1980	1981	1982	1983	1984
<b>Ingresos</b>					
Fuente:					
Empleados y Empleadores	83.5	120.2	192.8	283.6	454.6
Gobierno	11	15.8	24.3	37.5	61.8
Otros	5	7.5	18.7	26.3	22.3
Ingresos totales	99.5	143.5	235.8	347.4	538.7
<b>Costos de la seguridad social</b>					
prestaciones:					
En especie	47.3	67.8	114	186.2	295.1
Económicas	16.1	22.6	35.7	59.1	95.1
Administración	13.1	20.5	37.5	65.4	93.5
Otros gastos	5.2	10.5	17.1	33	47
Gastos totales	81.7	121.4	204.3	343.7	530.7
Ingresos totales	99.5	143.5	235.8	347.4	538.7
Costos totales	81.7	121.4	204.3	343.7	530.7
Superávit	17.8	22.1	31.5	3.7	8
<b>Años</b>					
	1985	1986	1987	1988	1989
<b>Ingresos</b>					
Fuente:					
Empleados y Empleadores	783.9	1 377	3 234.5	6 751.6	10 501.7
Gobierno	103.6	123.9	195.1	404.6	624.6
Otros	42.9	92	221.1	301.6	306.9
Ingresos totales	930.4	1 592.9	3 650.7	7 457.8	11 433.2
<b>Costos de la seguridad social</b>					
prestaciones:					
En especie	429.6	654.8	1 631.7	3 829.1	4 307
Económicas	165.9	309.5	661.5	1 403.4	3 145.1
Administración	147.3	264.2	509.5	1 208.5	1 359.3
Otros gastos	118.2	300.2	804.3	990.7	1 144.4
Gastos totales	861	1 528.7	3 607	7 431.7	9 925.8
Ingresos totales	930.4	1 592.9	3 650.7	7 457.8	11 433.2
Costos totales	861	1 528.7	3 607	7 431.7	9 925.8
Superávit	69.4	64.2	43.7	26.1	1 507.4

Fuente: <sup>1</sup> Presidencia de la República. *Primer Informe de Gobierno, 1989*. Carlos Salinas de Gortari. Anexo Estadístico.

## Cuadro 7

**Balance de ingresos y egresos del IMSS por tipo de seguro 1980-1989<sup>1</sup>**  
 (Miles de millones de pesos corrientes)

Tipo de seguro	1980	%	1981	%	1982	%	1983	%	1984	%
<b>Pensiones:</b>										
Ingresos	34.5	34.7	48.7	33.9	79.3	33.6	121.8	35.1	180.5	33.5
Egresos	16.4	20.1	25.4	20.9	44.8	21.9	76.8	22.3	111.0	20.9
Difer.	18.1		23.3		34.5		45.0		69.5	
<b>Enfermedad y maternidad:</b>										
Ingresos	49.0	49.3	70.3	48.9	111.6	47.3	166.1	47.8	271.5	50.4
Egresos	53.3	65.3	78.8	64.8	129.0	63.2	213.5	62.1	336.5	63.4
Difer.	-4.3		-8.5		-17.4		-47.4		-65.0	
<b>Riesgos de trabajo:</b>										
Ingresos	11.3	11.4	17.8	12.4	34.1	14.4	43.8	11.5	61.6	11.4
Egresos	10.9	13.4	15.6	12.9	27.1	13.2	48.3	14.1	74.1	13.9
Difer.	0.4		2.2		7.0		-4.5		-12.5	
<b>Guarderías:</b>										
Ingresos	4.6	4.6	6.8	4.8	10.7	4.7	15.8	4.6	25.1	4.7
Egresos	1.0	1.2	1.7	1.4	3.2	1.7	5.1	1.5	9.1	1.8
Difer.	3.6		5.1		7.5		10.7		16.0	
		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0
<b>Total:</b>										
Ingresos	99.4		143.6		235.7		347.5		538.7	
Egresos	81.6		121.5		204.1		343.7		530.7	
Difer.	17.8		22.1		31.6		3.8		8.0	

Cuadro 7

	1985	%	1986	%	1987	%	1988	%	1989	%
<b>Pensiones:</b>										
Ingresos	312.7	33.6	525.9	33	1 183.0	32.4	2 543.6	34.1	3 899.5	34.1
Egresos	194.6	22.6	449.1	29.3	1 045.0	28.9	1 305.3	17.5	1 907.0	17.5
Difer.	118.1		76.8		138.0		1 238.3		1 992.5	
<b>Enfermedad y maternidad:</b>										
Ingresos	462.5	49.7	807.6	50.7	1 841.7	50.4	3 762.6	50.4	5 768.3	50.5
Egresos	522.9	60.7	803.8	52.5	1 975.4	54.6	5 016.4	67.4	7 328.7	67.4
Difer.	-60.4		3.8		-133.7		-1 253.8		-1 560.4	
<b>Riesgos de trabajo:</b>										
Ingresos	112.1	12.1	184.9	11.6	458.8	12.6	800.2	10.7	1 226.8	10.7
Egresos	129.5	15.1	219.5	14.3	512.9	14.2	973.9	13.1	1 422.8	13.1
Difer.	-17.4		-34.6		-54.1		-173.7		-196.0	
<b>Guarderías:</b>										
Ingresos	43.2	4.6	74.4	4.7	167.2	4.6	351.4	4.8	538.7	4.7
Egresos	14.0	1.6	30.3	1.9	82.8	2.3	143.7	2.0	210.0	2
Difer.	29.2		44.1		84.4		207.7		328.7	
		100.0		100.0		100.0		100.0		
<b>Total:</b>										
Ingresos	930.5		1 592.9		3 650.7		7 457.8		11 433.3	
Egresos	861.0		1 529.7		3 616.1		7 439.3		10 868.5	
Difer.	69.5		63.2		34.6		18.5		564.8	

Fuente: <sup>1</sup> Presidencia de la República, *Primer Informe de Gobierno, 1989*. Carlos Salinas de Gortari. Anexo Estadístico

Nota: Los porcentajes que aparecen en relación con egresos e ingresos fueron obtenidos correspondientemente de cada uno de sus totales absolutos.

Cuadro 8

Valor real de las pensiones anuales del IMSS<sup>1</sup>  
(1980-1989)

Años	Pensiones <sup>a</sup> (mil millones)	Número de pensionados (mil)	Pensión promedio (pesos)	Pensión promedio real (precios de 1980)
1980	10.0	487	20 534	20 534
1981	13.8	530	26 038	20 342
1982	22.4	589	38 031	18 642
1983	38.9	631	61 648	14 970
1984	63.8	757	84 280	12 363
1985	112.1	838	133 771	12 440
1986	217.0	899	241 379	11 915
1987	469.2	964	486 722	10 197
1988	969.7	1 063	912 230	9 197
1989	2 173.3	1 147	1 894 769	16 207

Fuente: <sup>1</sup> Presidencia de la República, *Primer Informe de Gobierno*, Carlos Salinas de Gortari, 1989.

Nota: <sup>a</sup> Incluye pensiones por vejez, cesantía, invalidez, incapacidad permanente, viudez, orfandad y ascendencia.

Cuadro 9

Gasto en seguridad social respecto al PIB y a gasto total gubernamental<sup>1</sup> 1980-1989  
(Mil millones de pesos corrientes)

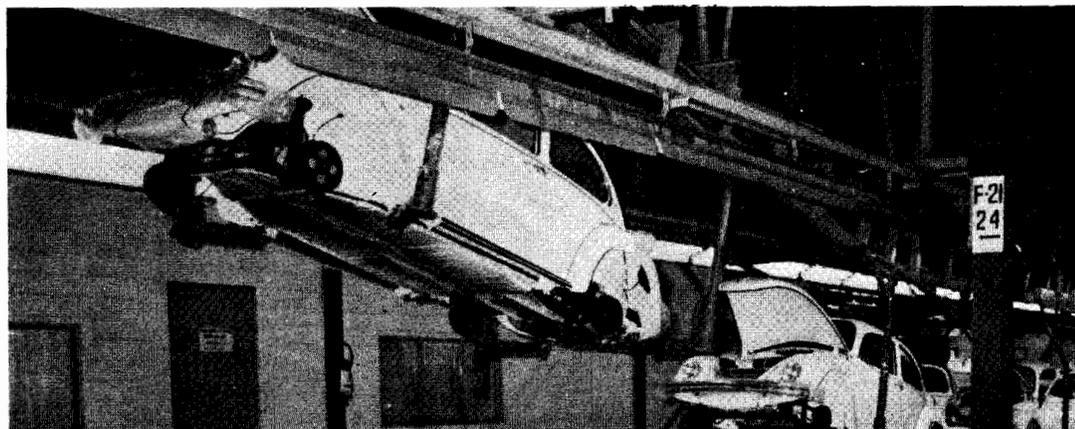
Años	Gasto del gobierno en desarrollo social. Gasto del gobierno en seguridad social (IMSS e ISSSTE)								
				Porcentaje de desarrollo social con respecto a:			Porcentaje de seguridad social con respecto a:		
	PIB	Gasto total del gob.	Total	PIB	Gasto total del gob.	Total	PIB	Gasto total del gob.	Gasto des. social
1980	4 470	1 712	297	6.6	17.3	141	3.2	8.2	48.0
1981	6 128	2 645	446	7.3	16.9	181	3.0	6.8	41.0
1982	9 798	4 912	729	7.4	14.8	309	3.2	6.3	42.4
1983	17 879	8 393	1 025	5.7	12.2	463	2.6	5.5	45.2
1984	29 471	13 348	1 661	5.6	12.4	684	2.3	5.1	41.2
1985	47 392	20 124	2 677	5.6	13.3	1 089	2.3	5.4	41.0
1986	79 443	40 832	4 469	5.6	10.9	1 961	2.5	4.8	44.0
1987	192 935	105 609	10 374	5.4	9.8	4 335	2.2	4.1	42.0
1988	397 573	216 188	22 529	5.7	10.4	7 500	1.9	3.5	33.3
1989	—	267 995 <sup>2</sup>	28 380 <sup>2</sup>	—	10.6	—	—	—	—

Fuente: <sup>1</sup> *Las tendencias recientes y las perspectivas de la política social en México*, Pedro H. Moreno, mimeo, UAM-X, 1989.  
<sup>2</sup> Presidencia de la República, *Primer Informe de Gobierno, 1989*. Carlos Salinas de Gortari. Anexo Estadístico.

# Chelaviecheskoie Faktora:

## Notas sobre el trabajo y la crisis de la sociedad soviética

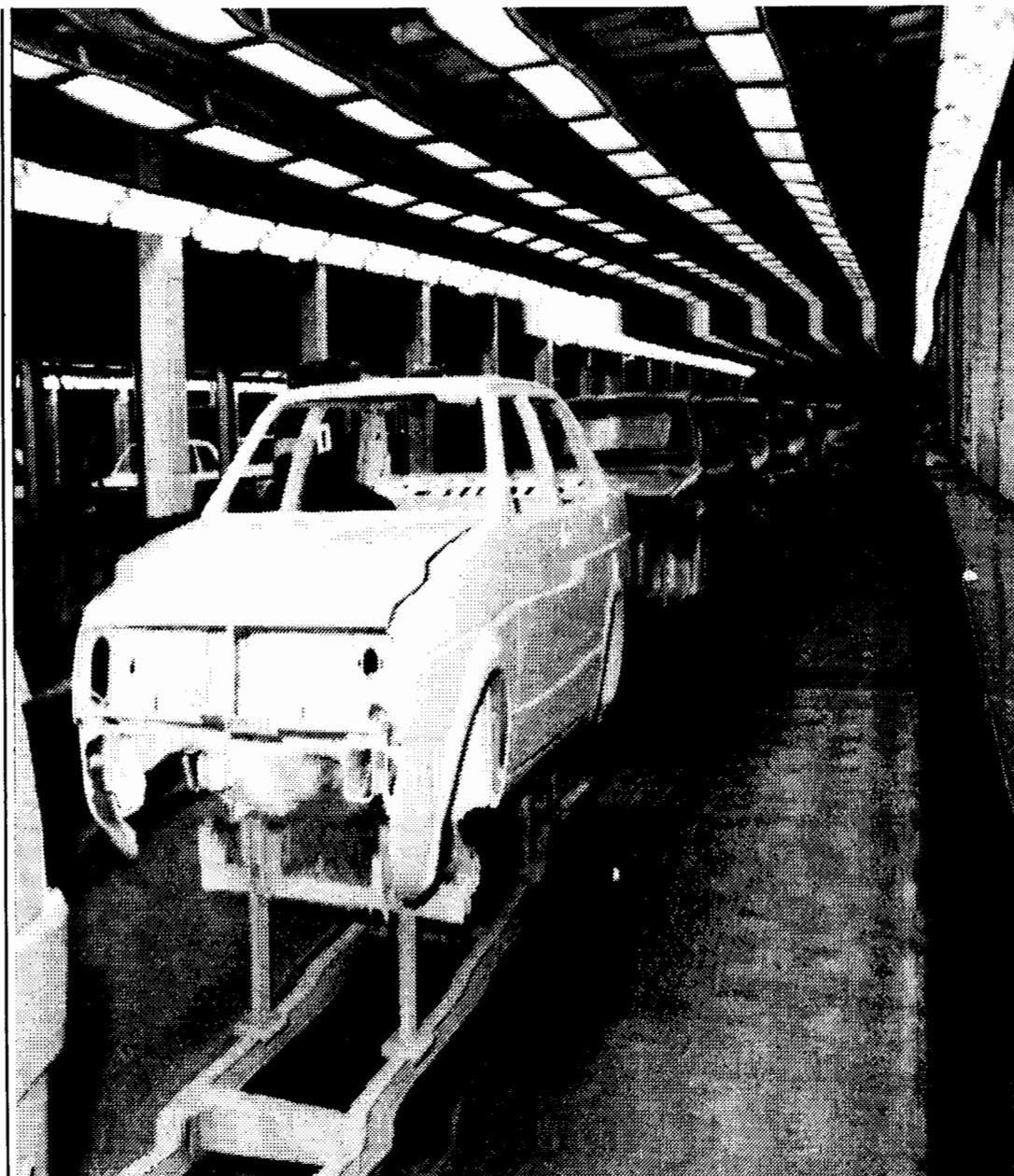
Miguel Angel García



*“Es de un tornero que oí hablar de la ‘Santa Trinidad’ del destajista. Estábamos haciendo tiempo extraordinario, a la una de la mañana, era ya mi doceava hora, cuando se me rompió un disco de la fresa horizontal. Sabía que la pieza estaba ya casi terminada, sabía que habría debido parar la máquina, pero esperé demasiado. El disco fue a chocar contra el mandril de acero templado. Una vibración imperceptible, pero mortal para el acero: bajé la palanca de la máquina con estruendo, y salté atrás protegiéndome los ojos. ‘Por hoy basta, ordena un poco y ve a darte una ducha’, me dijo el tornero que trabaja en el otro extremo de la sección; hasta aquel momento no me había dirigido la palabra. Me pidió el número de matrícula para poder marcar mi tarjeta en mi lugar.*

*Todavía robusto, ya no era un hombre joven, hablaba lentamente, en voz baja, como si se avergonzase de su solemnidad: ‘Quien trabaja a destajo tiene que saber que hacen falta tres cosas: saber, querer, resistir’, esta es la ‘Santa Trinidad’.*”

*(“Darrabér” [Destajo] de Miklós Haraszti, Rotbuch Verlag, Berlín 1975)*



**E**l sistema científico-técnico es universal: tiene tan poco sentido hablar de una tecnología soviética como lo tendría referirse a una tecnología mexicana o inglesa. En el extremo opuesto se sitúa el proceso de trabajo: la organización de la producción material no puede prescindir de las condiciones sociales en las que se verifica, que varían notablemente de país a país. Un microprocesador es un microprocesador, y un microscopio es un microscopio electrónico. Pero el uso del segundo para producir el primero arroja resultados distintos en Japón, en Estados Unidos, en Corea, en México

o en la India. Y aún cuando los resultados son comparables (por ejemplo, a través de la competencia en un mismo mercado mundial), varían notablemente las formas a través de las cuales se llegó a ellos. Desde este punto de vista los países del "socialismo real", y en particular la URSS, presentan condiciones del todo particulares, que dificultan, y pueden volver una comedia de equívocos, la comparación con Occidente. Esto entendemos por *Chelaviecheskoie factora* (factor humano) en el título.<sup>1</sup>

Las cosas se complican cuando intentamos extender la comprensión: a) a la producción del

**LOCKER** mismo sistema científico-técnico; b) a la producción del concepto del objeto de producción; c) a la producción del concepto de las condiciones técnicas del proceso de trabajo. En este terreno se desdibuja la oposición abstracto-concreto y universal-particular de la que hemos partido. Es innegable que, no sólo el aparato que produce ciencia y técnica, sino también las ideas que son su objeto, expresan una determinada forma social y cultural; que el consumo, con su compleja constelación económica, social y cultural, tiene un rol central en la producción del objeto de producción entendido como concepto; y que las máquinas, aparatos e instalaciones que constituyen el ambiente de trabajo son en buena parte — si no totalmente— la forma materializada del proceso de trabajo.<sup>2</sup>

Una sociedad no hegemónica en el plano universal se encuentra prisionera de este círculo de determinaciones. El ritmo y la naturaleza de la modificación de su proceso de trabajo (y de sus condiciones y objetos de producción) no surge de sus propias condiciones sociales, sino de repentinas irrupciones del mundo externo, en la forma de concurrencia. No interesa aquí que la concurrencia se presente en la forma económica de competencia mercantil, o en la de equilibrio militar entre bloques, o en la de contraste político-ideológico-cultural. En cualquier caso el país no hegemónico debe adaptarse para sobrevivir, debe cambiar ante la amenaza de la ruina y la catástrofe. Su historia particular resulta brutalmente reconducida a la historia universal, y de esa manera guiada desde afuera, a través de transformaciones forzosas que, extrañas a sus propias condiciones sociales, resultan particularmente destructivas para el conjunto de las instituciones políticas y culturales precedentes.

La “importación” de la transformación es difícilmente separable del reconocimiento de la hegemonía del país generador del proceso, por lo menos en términos de superioridad cultural. Este reconocimiento lleva en sí a su vez una entera constelación política e ideológica. En el extremo opuesto, es indudable que la renovación es la de una sociedad distinta a la que originó el proceso, y que sus formas tendrán que ser necesariamente distintas, y encarnar en un proceso de trabajo “original”. Entre ambos extremos se dibuja una situación intermedia entre importación y creación, que puede reproducir las condiciones precedentes de hegemonía y subordinación, o —si el híbrido resultante se demuestra en los hechos más eficaz que el modelo— poner en cuestión el sistema internacional de hegemonías.

La reestructuración es de cualquier manera una agonía, un convulso proceso de transformación del proceso de trabajo y de la sociedad, en la

que se juega todo. El resultado depende en gran medida de las condiciones precedentes, y en particular del “factor humano”. Las formas sociales y culturales en las cuales se encarna y expresa el proceso de trabajo pueden ser sintetizadas en un tipo humano, sujeto ideal del proceso de trabajo mismo: aproximadamente lo que Marx llamaba “individuo social”. Trataremos de sintetizar la evolución de este sujeto en la sociedad soviética a través de dos personajes imaginarios: Stajanov y su nieto.

### Stajanov, el proletario burlado

El verdadero Aleksei Stajanov —si se puede hablar de verdad en aquel contexto histórico— era un minero de Donbass, ex-campesino como casi todos los obreros soviéticos de los primeros años 30.<sup>3</sup> Fue elegido por la organización local del partido para realizar un experimento de organización del trabajo “dramatizado”. En la noche entre el 30 y el 31 de agosto de 1935, junto con dos ayudantes, excavó 102 toneladas de carbón con su martillo neumático, 14 veces la “norma” en vigor. El secreto estaba en la división del trabajo: los dos ayudantes piqueteaban la parte excavada y retiraban el carbón, permitiendo así al operador del martillo neumático un uso continuo del instrumento. Se había invertido la relación entre el trabajador y su instrumento: la velocidad/productividad de éste determinaba la dimensión y la organización del grupo de trabajo. No era ya el trabajador el que disponía de una serie de instrumentos para realizar su trabajo, sino que era el instrumento mecánico el que disponía de un cierto número de trabajadores. Bajo la niebla ideológica no había otra cosa que la introducción en la URSS de la nueva etapa de la organización científica del trabajo en Occidente, de la que nacía entonces en América la cadena de montaje de automóviles.<sup>4</sup>

Stajanov fue glorificado como la personificación del proletario heroico. El héroe del trabajo —a la lista se sumaron el ayudante Diukanov, las dos Vinogradovy, y en una verdadera orgía, a medida que la movilización se extendía, Busigin, Izotov, Masai, Krivonos, uno por cada sector económico y República— sustituyó al revolucionario bolchevique como modelo, máxime considerando que, precisamente en esos años, los revolucionarios estaban siendo borrados de las fotografías y de este valle de lágrimas. Estos Chaplins domesticados de los “tiempos modernos” en versión oriental eran los sujetos de la “Construcción del Socialismo” bajo la benévola mirada del patrón, aquel inoxidable Stalin que había heredado los inmensos bienes de la revolución de Octubre, y que para volver indudable su

**La “originalidad” soviética consistía en el tremendo poder que tenía el Estado-Partido vencedor de la guerra civil en el imperio ruso: su integración vertical, una vez liquidados los campesinos, pudo ser total, como lo era su integración horizontal, gracias al monopolio estatal del comercio y de la banca.**

derecho, procedía entonces a masacrar a los demás pretendientes.

Stajanov, presumiblemente, había entrado a trabajar en las minas de carbón en los años del primer plan quincenal, entre 1928 y 1935. Conocía por lo tanto, y probablemente había participado, al movimiento del *udarnichestvo* (de los trabajadores de asalto, en traducción más bien aproximativa). Entre el *udarnik* y el stajanovista hay más de un elemento de continuidad. Los dos personajes eran expresión de un movimiento maniobrado por el Partido para tener bajo presión a los cuadros técnicos y administrativos de las empresas y para desarrollar una conciencia de sí "controlable" en el nuevo proletariado industrial de origen campesino. Tenían además como elemento común la ambigüedad: los dos movimientos, aunque manipulados desde arriba canalizaron la resistencia anárquica del obrero-masa a la disciplina fabril, y poco antes de ser liquidados, expresaron una voluntad de ingerencia en la conducción de la empresa en la que es difícil distinguir las aspiraciones a la democracia industrial de las fantasías paranoicas acerca de los "sabotajes" de los jefes, y en general de los intelectuales.<sup>5</sup>

Las diferencias eran sin embargo notables. El *udarnichestvo* enarbolaba un tipo de emulación ideológico-deportiva que en el socialismo habría debido sustituir, sea el condenado "estímulo material" a la productividad, sea la carencia de máquinas y de instrumentos adecuados. Era voluntarismo al estado puro, como el reinventado por el Che Guevara a medio siglo y 5 mil kilómetros de distancia. Y sobre todo era fuertemente igualitarista en términos salariales. La "emulación" del stajanovismo, envoltura propagandística de la introducción de nuevos métodos de organización del trabajo, venía acompañada por una fuerte diferenciación de los niveles salariales, por una organización fabril que ponía en el centro el sistema de máquinas —y que debía necesariamente restablecer las jerarquías—, por una revolución de las "normas" que aumentaba la intensidad del trabajo, y por la introducción generalizada del destajo, que en los años sucesivos abarcaría la parte mayor del salario.<sup>6</sup>

Stajanov, figura publicitaria del segundo plan quincenal, ocultaba una "importación" técnico-cultural que iba más allá de la OCT. El sistema soviético, tal como fue plasmado por el comunismo stalinista de los años 30, es ciertamente un monstruo en el mundo de hoy. Los científicos sociales polemizaron por años sobre su carácter socialista o capitalista, sobre la "nueva clase" y el totalitarismo integral, sobre la planificación como opuesto del mercado. Al fin, probablemente por cansancio, retrocedieron a la definición empírica

de "economía administrativa" o "de comando", que tiene, al menos, indiscutibles méritos descriptivos. Y sin embargo, las intuiciones de Kautsky y de Bujarin, y las especulaciones de Burnham (cuando comparaban el "socialismo" a las grandes corporaciones) no eran tan erradas, aunque no por ello más tranquilizadoras respecto del espíritu democrático que los animaba.

Stalin se había encontrado con un Estado-Partido entre las manos, propietario de la totalidad de las empresas, y con un extenso sector rural arcaico y demográficamente pletórico. Siguiendo los consejos de Preobrashenski procedió a expropiar y aterrorizar el segundo, y a centralizar y racionalizar el primero, hacia el cual hizo confluir los recursos y los hombres. Organizó la propiedad estatal precisamente como una gran "Corporation", sin relaciones de valor en el intercambio interno, resuelto a través de órdenes administrativas. Esta era la tendencia en las grandes corporaciones de los años 20 y 30, completamente hostiles al mercado, que en Estados Unidos como en Alemania o Inglaterra tendían a integrarse verticalmente hasta extremos ridículos (ver las plantaciones de caucho de Ford en el Amazonas) y a integrarse horizontalmente monopolizando (u oligopolizando) los mercados.

La "originalidad" soviética consistía en el tremendo poder que tenía el Estado-Partido vencedor de la guerra civil en el imperio ruso: su integración vertical, una vez liquidados los campesinos, pudo ser total, como lo era su integración horizontal, gracias al monopolio estatal del comercio y de la banca. Otro que capital financiero. Quedaban fuera de la supercorporación sólo los trabajadores, que se relacionaban con ella como vendedores de la fuerza de trabajo, como compradores universales de sus productos... y como base de consenso del propietario de todas sus acciones, el PCUS. Hay pocas cosas tan autoritarias en el mundo occidental como una gran empresa, y las de los años 20 y 30 lo eran en sentido superlativo; si una de ellas hubiera conquistado un país entero, su forma político-institucional correspondiente hubiera sido seguramente, por muchas razones, una dictadura totalitaria. En el caso de la URSS la situación era sin embargo más compleja: era el Estado mismo el propietario general, un Estado postrevolucionario que no podía ser simplemente autocrático.<sup>7</sup>

El sistema hubiera sido completamente inestable si no hubiera sido por la "emergencia continua". No, la particularidad —en los años 30— no estaba en la autarquía, ni en el control estatal del comercio exterior y la inexistencia de moneda convertible. Todo esto existía también en Occidente. La particularidad estaba en una continua movilización político-ideológica de la po-

blación, de alarma en alarma. La guerra civil, una guerra en la que la URSS fue acosada por todas las potencias capitalistas, había preparado la población a ello. Siguió la esperanza en la revolución mundial, hasta su última forma, la del inminente “derrumbe” del capitalismo en la década del 30. Después fue la emergencia real de la segunda guerra mundial. Hasta desembocar en la guerra fría. La movilización hubiera servido poco si los trabajadores no hubieran obtenido ventajas reales. En los años 30 mejoró la provisión de bienes de consumo en las ciudades (a partir de niveles modestísimos), mientras el sistema de diferenciación salarial y destajo, gracias a un manejo prudente de la elevación de las “normas”, determinaba aumentos de los ingresos. La formación del aparato estatal, administrativo-gerencial y técnico permitía una no pequeña movilidad vertical: el stalinismo favoreció los estudios y el ascenso social de numerosos obreros, seguramente más fieles que la diezmada vieja intelectualidad.<sup>8</sup>

Suponemos un Stajanov anónimo, que no se hubiera destacado de su clase ni hubiera aprovechado las posibilidades de ascenso social. Este Stajanov habría sido movilizado en el ejército pocos años después de su récord. En la posguerra, con su hijo todavía en edad escolar, habría vivido una segunda reconstrucción: esta vez la de la tremenda destrucción de la guerra. No corrió peligro la familia Stajanov — familia de un obrero especializado— de morir de hambre como tantos otros soviéticos, en esos duros años. Pero tuvo que conformarse con una dieta espartana, y condiciones de vida al borde de la miseria. Hasta mediados de la década del 50 los dos *piatiletki* (quinquenos) habían dado prioridad a la recons-

trucción de la industria pesada y militar, con resultados ciertamente notables, que determinaron el equilibrio estratégico armado que caracterizó la guerra fría. En 1953 — poco después de la muerte de Stalin— nuestro Stajanov no sólo tenía que vivir en una sola pieza con su hijo mientras tanto casado, sino que se encontraba frecuentemente con que las horas de cola de las mujeres en los mercados no servían ni siquiera a reunir lo necesario para el *borlsch*.<sup>9</sup>

En la fábrica nadie creía ya seriamente en la retórica de la “emulación socialista”. Se trabajaba duro por el destajo, en la perpetua carrera y juego de mutuos engaños con el toma-tiempos, soportando las campañas voluntaristas con la misma resignación con que los obreros occidentales se tragan la publicidad televisiva. Lo que no quiere decir en absoluto que se opusieran, o que fueran insensibles a la propaganda del partido, con su hipérbole (la URSS del 1950 habría alcanzado ya el socialismo, y se propondría construir el comunismo), con su información manipulada (delegaciones de comunistas occidentales referían cuánto peor estaban los trabajadores del otro lado de la cortina), y con su terror discreto y escondido. Para la familia Stajanov todo esto era la vida, y sí conocía otra era peor.

### El nieto de Stajanov

El nieto del *recordman*, a quien llamaremos Yuri Stajanov, sabe sólo por oídas del hacinamiento de la pieza en que vivían sus padres y abuelos. Todos ellos se habían mudado al nuevo departamento (de paredes tan delgadas que se escuchaban los rumores de dos pisos más arriba, pero por fin razonablemente amplio) en 1957, poco después del XX Congreso. Las tierras vírgenes de Siberia producían suficientes cereales y papas, si no para resolver los problemas agrícolas del país, al menos para abastecer regularmente las ciudades. El nuevo plan quinquenal había corrido recursos hacia la industria de consumo: los Stajanov compraron muebles — pesados, de estilo poco compatible con el departamento—, ropa, la emoción del primer televisor. Yuri estudiaba, iba mucho al cine, compraba libros que eran baratos y abundantes, aunque siempre censurados. Recién después del prolongado servicio militar buscó su primer trabajo en fábrica.<sup>10</sup>

El mundo de Yuri era de una extrañeza fantástica para el observador occidental. Era en primer lugar un mundo urbano: la Rusia campesina desaparecía rápidamente (como Italia, o España) por emigración hacia las ciudades. Era socialmente “igualado”: sólo una élite de funcionarios, tan poco visibles para la población como la alta sociedad para los obreros occidentales, se permi-



tía lujos. Los demás, empleados y obreros, técnicos y profesores, vivían aproximadamente de la misma manera. Había pobres, y hasta miserables; pero estaban agregados en los koljoes, o en las repúblicas periféricas del sur; el control social era bastante fuerte como para impedir que formaran periferias de miseria en las ciudades. No era una sociedad de burócratas; en 1975, sobre 118.7 millones de personas que trabajaban, sólo 2,1 millones estaban empleados en la administración estatal, una proporción mucho más baja que en Occidente.<sup>11</sup>

El tipo humano característico (lo que en Estados Unidos o Europa occidental sería la clase media) era el obrero industrial, de las construcciones y de los servicios productivos: 38 millones de personas (que llegaban, si se consideran también los empleados de la industria, a 55 millones) contra 35 millones en los servicios y el comercio. Tenía cubiertas las necesidades en materia de alimentación, vestido, casa, educación y salud (estas últimas con los males de las estructuras públicas conocidos en Occidente), pero accedía con gran lentitud a los aparatos electrodomésticos, disponía de un sistema de tiempo libre, de espectáculos, de moda y de diversiones carente y anticuado, y se contentaba con desear, en la mayoría de los casos, el automóvil. La vida de Yuri era la que, en los años 30, hubiera soñado su abuelo; no la que se atrevía a soñar él mismo.<sup>12</sup>

La combinación de conservadurismo y amor por la tecnología de Breshnev no disgustaba a Yuri; también él estaba convencido de que la modernización tecnológica de la fábrica soviética habría realizado aquella "superación de los niveles del occidente capitalista" que el confuso Jrushov había prometido, sin poder cumplir.<sup>13</sup> Como otros trabajadores y técnicos, Yuri se pasó las noches sobre los manuales de instrucciones en inglés, soñando con automatismos, computers, robots y nuevos materiales. Sus héroes eran los astronautas, y su literatura la ciencia ficción. Al lado de la conquista del espacio, la producción de automóviles, televisores en colores y objetos de consumo en abundancia para todos le parecía algo al alcance de la mano. Las cosas, sin embargo, no andaban. Cuando llegaban las máquinas faltaban los repuestos; la mano de obra era insuficiente y mal distribuida, y el sistema de abastecimiento exasperantemente burocrático. La administración de la fábrica, conquistada una mayor autonomía con la reforma de Kosygin de 1965, la utilizaba (muy racionalmente en realidad) para producir menos y peor: ¿por qué crearse problemas con los trabajadores, aumentando los ritmos o induciendo despidos tecnológicos, cuando era posible maniobrar las órdenes administrativas? La respuesta del centro fue una lenta

recuperación de la dirección administrativa minuciosa, tratando de adivinar todas las trampas, y de anticipar todos los engaños. Al finalizar los años 70 el sistema era más pesado e ineficiente que antes de la reforma, ya que la realidad industrial que pretendía regular en detalle era más compleja.<sup>14</sup>

Alrededor de Yuri la "empresa" se derrumbaba, antes que nada moralmente. Los jefes se dejaban corromper, y creaban circuitos clandestinos y mercados negros, ante la visible imprevisión de los planificadores. Los subalternos trabajaban lo menos que podían, aplicando la eterna receta de los humildes para las órdenes de arriba: poner cara de tonto, hacerse explicar todo, y no hacer nada que no le sea explícitamente ordenado. Yuri, como otros obreros jóvenes capacitados, empezó a cambiar frecuentemente de empresa. El sistema, bloqueado en su renovación tecnológica, crecía sólo cuantitativamente; agotó las reservas de mano de obra y, ya en condiciones de plena ocupación, lanzó una concurrencia entre empresas y regiones por asumir personal, en particular calificado. Los salarios estaban fijados a nivel nacional, sobre una base y una serie de coeficientes correctivos. Los administradores negociaban con el trabajador manipulando los coeficientes, produciendo diferencias salariales que podían llegar al 100%.<sup>15</sup>

En pocos años el nieto de Stajanov descubrió la nueva trampa. Era inútil acumular rublos, si no había modo de gastarlos para mejorar el propio bienestar. La producción era lo que era: el *defizit*, la ausencia de bienes de consumo en el sistema comercial, la pobreza y rusticidad de los servicios, los largos turnos para conseguir casa o bienes de consumo durables, eran tan eficaces como la inflación en Occidente, para recordar a los trabajadores las leyes de la economía. En 1985 Yuri se volvió un entusiasta partidario de Gorbachov: se había convencido de que la modernización bloqueada en las fábricas podía resolverse sólo fuera de ellas, haciendo saltar antes que nada el tapón cultural que paralizaba la sociedad. Estaba dispuesto, en cuanto trabajador a pagar por ello, como su abuelo stalinista.

Dos eran las ideas clave: la democracia y el mercado.<sup>16</sup> Sustancialmente Yuri y sus compañeros reconocían la superioridad del modelo occidental en términos de eficiencia y de bienestar; la "competencia pacífica" lanzada por Jrushov ante Kennedy había perdido. El establecimiento de un orden jurídico de garantías y certezas para el ciudadano había sido impulsado ya antes, por Jrushov y por Breshnev: el sistema había evolucionado hacia un "totalitarismo constitucional". Lo que Gorbachov introducía era la libertad de expresión, de pensamiento, de organización y de

**Lo que Gorbachov introducía era la libertad de expresión, de pensamiento, de organización y de iniciativa política, con un horizonte pluralista-concurrencial. Ello estaba claramente vinculado a la capacidad "creativa" de la sociedad de innovaciones, ideas, modelos de vida y de consumo; y también a la transparencia (*glasnost*) del sistema de poder, que resultaba así expuesto a la crítica y el control.**



iniciativa política, con un horizonte pluralista-concurrencial. Ello estaba claramente vinculado a la capacidad "creativa" de la sociedad de innovaciones, ideas, modelos de vida y de consumo; y también a la transparencia (*glasnost*) del sistema de poder, que resultaba así expuesto a la crítica y el control. La "cura de verdad" causó a Yuri un verdadero shock: roto el manto del silencio, emergieron nacionalismos obtusos y prejuicios racionales, integralismos religiosos y radicalismos infantiles, bandas de violentos y mafias delictivas. La sociedad soviética, unida en el amor-odio hacia la *nomenklatura* del partidopatrón —administrador único, se encontró con que el (los) enemigos estaban dentro de sí, en un manojo complejo e inestable de contrastes cuya mediación, composición y resolución era el objeto de la política, una actividad que había sido antes sólo administrativa y propagandística.

La cuestión del mercado era todavía más compleja. ¿Introducir el capital privado? Es difícil establecer en qué radica la "privaticidad" de los grandes conglomerados empresarios de Japón, de Corea o de Taiwán, no menos entrelazados con el Estado (aunque al revés) que las empresas del Este. Lo que seguramente había que introducir era el control mercantil de la eficiencia de la unidad empresarial, haciéndole comprar a precios, condiciones y cantidades de mercado todos sus insumos, y permitiéndole vender a precios de mercado. Para Yuri, que siempre había debido comprar sus insumos personales en el mercado (¡y qué mercado!) y vender

su fuerza de trabajo libremente (defendido por los contratos de trabajo nacionales, pero perjudicado por la unicidad del patrón y la imposibilidad de una alternativa autónoma), esto no aparecía en absoluto como una herejía. Los problemas vendrían después, cuando, a través de la desocupación tecnológica, el mercado de trabajo se volviera competitivo desde el punto de vista de la oferta, y cuando los *defizit* se volvieran visibles como aumento en los precios.

El abuelo Stajanov había sido obligado a trabajar por coerción política: una combinación de idealismo y terrorismo, de propaganda y de entusiasmo real. El hijo de Stajanov —en parte gracias a los récords de su padre— fue obligado a trabajar por coerción económico-administrativa: el sistema del destajo y la manipulación de los premios eran la zanahoria, y los *gulag* el garrote. El nieto de Stajanov tendrá que trabajar por coerción mercantil: será libre de vender su fuerza de trabajo a quien se la compre, y de comprar lo que estén dispuestos (y lo induzcan) a comprar para su bienestar. El sueño de una sociedad dirigida por los trabajadores había muerto mucho antes, cuando el abuelo Stajanov era joven. Queda un formidable sector estatal de la economía, una super-empresa monopolista que, si el mundo se reorganiza sobre nuevas bases, podrá concurrir y aliarse con sus equivalentes —privados y públicos— occidentales. La conquista democrática de estos centros de poder económico es un problema abierto, para Yuri como para sus pares de Occidente.

## Notas

<sup>1</sup> La expresión fue tomada del artículo "Vías de activación del factor humano", de O.N. Krutova, publicado en la revista *Filosofskie nauki*, 1, 1987. El modo en el cual es usada en este texto coincide sólo parcialmente con el uso que de él hace O.N. Krutova.

<sup>2</sup> Karl Marx, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 1971.

<sup>3</sup> Giuseppe Boffa, *Storia dell'Unione Sovietica*, vol. 2 (1928-1941), Editrice L'Unità, Roma, 1990.

<sup>4</sup> R. Conquest, *Industrial Workers in the URSS*, London, 1967.

<sup>5</sup> Giuseppe Boffa, *op. cit.*; Lisa Foa, "Considerazioni sulle Politiche del lavoro in URSS", en *Nodi Storici e Strutturali del Socialismo Reale in URSS*, Quaderni di "Problemi del Socialismo", Franco Angeli Editore, Milano, 1980.

<sup>6</sup> Francesco Benvenuto, "Stalinismo e Stachanovismo (settembre-dicembre 1935)", en *Nodi Storici e Strutturali del Socialismo Reale in URSS*, Quaderni di "Problemi del Socialismo", Franco Angeli Editore, Milano, 1980.

<sup>7</sup> Roy Medvedev, "Dal XX al XXII Congreso del PCUS", en *Disenso e Socialismo*, Einaudi, Torino 1977; W. Drus, "Sistema político y propiedad en el socialismo", Editori Riuniti, Roma, 1972.

<sup>8</sup> Rita di Leo, *Il modello di Stalin*, Fetrinelli, Milano, 1977.

<sup>9</sup> El borsch es una sopa de remolachas y papas. Para los dos planes quinquenales de la posguerra ver Giuseppe Boffa (*op. cit.*, vol. 4) y N. Jasny, *Soviet Industrialization (1928-52)*, Chicago University Press, 1961.

<sup>10</sup> Hemos construido la vida de Yuri a partir de los datos

contenidos en un gran número de obras; a las ya citadas en otras partes de este ensayo queremos agregar B. Kerblay, "La société soviétique contemporaine", París, 1977; M. Mathews, *Class and Society in Soviet Russia*, London, 1972 y del mismo autor, *Privilege in the Soviet Union*, London, 1978; Hélène Carrère d'Encausse, *Il Potere in URSS*, edizioni I/O, Roma, 1980.

<sup>11</sup> Rita de Leo, *Occupazione e salari nell'URSS 1950-1977*, Etas Libri, Milano, 1980.

<sup>12</sup> Rita di Leo, *op. cit.*

<sup>13</sup> Claudio De Vincenti, "I temi della Perestrojka de Gorbacev", en *URSS e China: le riforme Economiche*, Cespi/Franco Angeli Editori, Milano, 1987.

<sup>14</sup> M.S. Gorbachov, "Il problema cruciale della politica economica del partito", en *URSS oggi*, núm. 12, 1985.

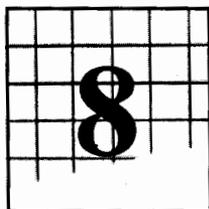
<sup>15</sup> Rita di Leo, *L'economia sovietica tra crisi e riforme (1965-1982)*, Liguore Editore, Napoli, 1983; esta obra fue utilizada para todo el período post-Iruschov.

<sup>16</sup> Los dos párrafos dedicados a la política de Gorbachov se basan en: M.S. Gorbachov, "Rapporto al XXVII Congreso del PCUS", "Proposte per una svolta", Editori Riuniti, 1986; "Perestrojka", Mondadori, 1987; Claudio De Vincenti (*op. cit.*); L. Grebnev, "L'applicazione di relazioni contrattuali nel sistema di pianificazione della produzione", en *Problems of Economics*, vol. 24, núm. 4. Dada la naturaleza y dimensiones de este pequeño ensayo, las ideas de los autores citados no han sido en absoluto desarrolladas, sino apenas enunciadas o utilizadas simplemente como contexto de referencia implícito. Se aconseja por lo tanto una visión directa, aún para evaluar lo que estas líneas pueden tener de original o útil.





## PROXIMOS NUMEROS:



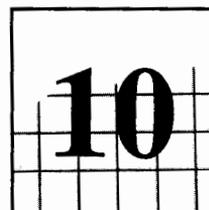
Contiene artículos de

Leborgne y Lipietz, Iturraspe, Recio, Portella, Trejos y Zapata.



Tema central:

EL TRABAJO Y LAS TRANSFORMACIONES DEL AGRO



Tema central:

EDUCACION, CAPACITACION Y TRABAJO

Se invita a colaborar para los numeros 9 y 10. Las fechas límite de recepcion son 30 de junio y 30 de septiembre de 1992, respectivamente.

# Relato de un Corporativismo Remozado

Pedro Moreno

Crónica del Sindicalismo en México

Raúl Trejo Delarbre

Siglo Veintiuno Editores

México, 1990

**E**l objetivo del presente estudio es simplemente "...contribuir a la documentación y precisión, hacer un recuento de lo que ha hecho, en sus principales movimientos, el sindicalismo mexicano entre 1976-1988" (p. 12). Pero, ¿cuáles son las grandes referencias de Trejo y qué lo guía para contar la historia de este actor imprescindible en la escena política y social mexicana?

El mismo autor nos aclara que no sigue la vertiente analítica de comentar "...aquello que ocurre en las cúpulas nacionales del movimiento obrero", enfoque nada despreciable sino que asume otra orientación que permita precisar y matizar el resultado del primer enfoque, más extendido en el ambiente académico y político nacional. Su enfoque, nos continúa diciendo Trejo, parte de la descripción y revisión de los conflictos y busca con él ofrecer un recuento de lo que "...han hecho los trabajadores mexicanos en sus movimientos específicos más destacados, durante los sexenios presididos por José López Portillo y Miguel De la Madrid Hurtado" (p. 13).

En su afán de contar los hechos el autor pasa revista prácti-

camente a todo el movimiento sindical nacional, sin distinguir en un momento dado, tipo y alcance de conflicto que cada sindicato plantea. Así, encontramos sindicatos de la administración pública, en todos sus niveles: federal, estatal y municipal, como de los llamados sectores central y paraestatal, y de las empresas privadas. Algunos ni conflictos legales han tenido.

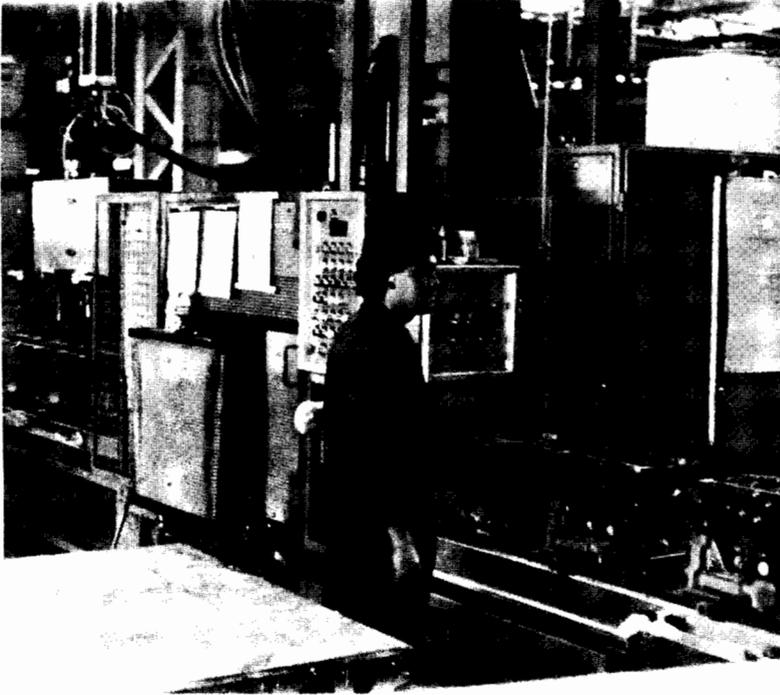
Si el concepto de conflicto es central en el estudio de Trejo, por qué no intentó al menos acotarlo. Esto es, conflicto de tipo legal o extralegal. Sin ser exhaustivos, ni excluyentes en los criterios podrían pensarse otros, como conflicto entre sindicatos y patrones, intersindical o intragremial. También alcance del conflicto, lo que podría determinarse a través del análisis de reivindicaciones o demandas. Habría además dos planos en el análisis del conflicto, el intencional y el de los hechos o consecuencias. Trejo examina superficialmente y de manera poco ordenada estos dos planos. Además de privilegiar el segundo.

Le interesan sobre todo los hechos más que la naturaleza y el alcance de los mismos. Hacer una evaluación que contemplara pro-

pósitos iniciales de los movimientos sindicales y acciones realizadas para establecer grados de efectividad, sería acaso subjetivismo o voluntarismo.

Creemos que esta toma de posición obedece a que el autor toma como referencia fundamental al corporativismo. Lo trata como mecanismo contenedor de cualquier sindicato que funcione en el país. El corporativismo es el registro civil de los sindicatos realmente existentes. El futuro del sindicato en México incluso está dentro de un corporativismo remozado.

La cuestión central no está, como afirma Trejo, en enfocar más lo que han hecho los trabajadores que lo que ocurre en las cúpulas sindicales, porque si se admite que el medio político predominante es de tipo corporativo pues la acción o más bien el inmovilismo depende inevitablemente de las cúpulas. Sin pretender que el autor clasificara a los sindicatos en corporativos o no, sí estimamos que hacer un recuento de lo hecho por los trabajadores enfrenta dificultades. En determinados sindicatos, observar los hechos equivale a observar lo que ocurre en las cúpulas y nada más, en otros habría además que obser-



var con cuidado las iniciativas y los hechos de los trabajadores, en otros los hechos protagonizados por sindicatos, por entidades colectivas que en determinados momentos, tanto los trabajadores como sus dirigencias funcionan conjuntamente. Habría que admitir todavía que existen sindicatos que no participan del circuito corporativo estatal, pero que tampoco necesariamente todos tienen una vida democrática representativa. En esos casos, los hechos deben estudiarse con igual cuidado.

Trejo admite la diversidad política y social creciente en el país y parcialmente atina al destacar sus causas e impulsores fundamentales, pero es dubitativo al tratar el carácter autoritario del régimen corporativo, como característica permanente. Parece que, según él, el corporativismo se justifica porque ha sido funcional para la estabilidad y sobrevivencia del sistema. Matizar esta proposición, intentando introducir un análisis más detallado para establecer un balance del corporativismo desde la perspec-

**Habría que admitir todavía que existen sindicatos que no participan del circuito corporativo estatal, pero que tampoco necesariamente todos tienen una vida democrática representativa.**

tiva sindical sería también inconveniente desde el ángulo escogido por el autor: hacer un recuento de los hechos. Además, cuánto ha contribuido la sociedad y cuánto el régimen a esa creciente pluralidad nacional que constata el autor. Por otro lado, en sus conclusiones no incorpora la necesidad de reformar la constitución excluyendo los apartados de excepción, así como derogando todo lo que tenga que ver con la administración por parte del Ejecutivo de los derechos políticos y sindicales y con el requerimiento político fundamental de los actores de siempre de un único acuerdo de partida: el respeto a la ley. La legalidad es el punto de partida de una racionalidad política y social verdaderamente moderna.

El estudio de Trejo Delarbre que comentamos es la memoria mínima e imprescindible del sindicalismo mexicano en poco más de una década y también el conjunto de reflexiones de una perspectiva de tipo demócrata y posibilista que a todos nos enriquece.

# Notas Sobre Algunos Desarrollos Recientes de la Sociología Soviética

**Patrick Champagne**

*Traducción: Luis E. Gómez*



**E**ste ensayo quiere presentar algunos rasgos de la sociología soviética contemporánea, al menos pretende mostrar la actividad que he tenido oportunidad de conocer, durante una breve estancia que incluyó visitas a los principales organismos de investigación de Moscú y Leningrado. Después de una breve presentación de los trabajos emprendidos en esos centros haré algunos señalamientos en forma de balance provisional.

El centro de investigación sociológica más importante es el Instituto de Sociología de Moscú. El instituto agrupa 300 personas y está en plena expansión gracias al reforzamiento de las ciencias sociales propiciado por la Perestroika. El centro se encuentra bajo la dirección del profesor Iadov quien está encargado de un vasto proyecto de encuestas interdisciplinarias subvencionado por el poder, en el campo de la "sociolo-

gía de la educación" y de la "sociología de la organización", y quien, por otra parte, está directamente encargado de una importante encuesta sobre "la innovación, la tecnología y la personalidad social" que pretende igualmente responder a cuestiones francamente políticas (¿cuáles son las fuerzas y los factores que son favorables al movimiento de la reestructuración? ¿cuáles son las resistencias al cambio?). Ese proyecto, que depende directamente de Gorbachov, se ocupa del "desarrollo de la sociedad" y trata los siguientes temas: estudios de psicología, sociología del trabajo, el papel de la ciencia en la sociedad; además, las relaciones entre personalidad y estructuras sociales.

El profesor Iadov desea impulsar la apertura de la sociología soviética a la sociología mundial y se propone (o avizora), realizar intercambios científicos con el extranjero para enviar, de manera

particular, a jóvenes investigadores a efectuar sus estudios, incorporar a investigadores ya formados a los proyectos de investigación europeos, así como, multiplicar las traducciones de obras clásicas de la sociología. (Traducciones de Durkheim, de Mauss, de Weber y de Sombart deberán aparecer pronto en una nueva colección dirigida por Alexis Goffan llamada "El legado sociológico").

Entre las investigaciones más importantes que se trabajan en el instituto, hace falta mencionar una encuesta de larga duración sobre la juventud, que se realiza actualmente bajo la dirección de Shapiro. A efecto de hacer comparaciones de carácter étnico y social se analiza una muestra de 15 mil niños de 11 a 17 años, tomando en consideración su tipo familiar, su origen urbano, de provincia o rural; la encuesta, como aquella que se realizó en Francia por Alain Girard a principio de los años sesenta, seguirá a lo largo de varios años un grupo importante de jóvenes a fin de mostrar la dinámica del cambio social; paralelamente serán estudiados los sujetos que participan en el trabajo de socialización de los jóvenes (profesores, milicianos, psicólogos, asociaciones de la juventud, etc.).

Los muy diversos temas que, descubren las preocupaciones políticas subyacentes, son los siguientes: problemas de justicia social (desigualdad social, factores sociales de la salud física y mental); socialización familiar, relaciones padres-hijos; problemas de la enseñanza; de la ocupación del tiempo libre, de la cultura y del deporte; en fin, estudio de la participación en los movimientos sociales y de otras formas de asociación.

Las investigaciones que se llevan a cabo en el Instituto del Movimiento Obrero Internacional (Moscú) por el profesor Subkine y su equipo se ocupan esencialmente de la burocracia (a propósito del tema, los trabajos de

Crozier son bien conocidos, pero juzgados insuficientes tratándose de la URSS ya que no consideran los efectos específicos imputables al zarismo y al estalinismo).

También se investiga sobre los deseos y las expectativas de los jóvenes, sus desarrollos escolares, sus diversiones, su entrada al mercado de trabajo, los problemas de delincuencia juvenil, racismo, sus actitudes frente a la perestroika, etcétera.

El profesor Subkine que dirige este instituto publicó recientemente un trabajo sobre el desfase que tiende a existir entre las aspiraciones de los jóvenes y las posiciones sociales reales que ocupan el momento de su entrada en la vida profesional. Subkine había llevado a cabo una investigación similar en 1963 que dio lugar a un artículo publicado en la *Revue Francaise de Sociologie*. La encuesta, que fue rehecha en 1983, comporta un estudio específico sobre las jovencitas.

Estos estudios conducen a cuestionar un cierto número de mitos políticos, como por ejemplo, el del desempleo que en principio, no existe como tal en la URSS, pero que sin embargo se manifiesta bajo otras formas.

Es así que las empresas se confrontan al problema de los trabajadores "incompetentes" que no pueden cesar, o al problema del personal excesivo (para separar a un trabajador la empresa debe buscarle un puesto en otro lugar), además de que, por ejemplo, entre los terroristas de Uzbequistán se percataron de que había muchos jóvenes que no podían acceder a una profesión.

La diversidad étnica (que es a su vez el soporte de las desigualdades sociales) tiene por efecto retraducir o desplazar los conflictos, de entrada económicos y sociales, hacia el terreno de las nacionalidades.

En una encuesta comparativa, realizada en distintos países socialistas (Bulgaria, Hungría, Polonia, RDA, Checoslovaquia y en

una ciudad típicamente rusa que tiene los problemas de la mayor parte de las ciudades rusas), los investigadores analizaron el desfase entre los estudios realizados y los estudios proyectados. En Rusia 80% de los jóvenes trabajadores entre 16 y 30 años eran obreros y 15% solamente eran cuadros responsables de la gestión, si bien había numerosos jóvenes que desean seguir con sus estudios.

El desfase es igualmente fuerte en Bulgaria y menos fuerte en Hungría. Los investigadores de este instituto han tratado de desarrollar estudios comparativos, principalmente sobre dos problemas mayores que les preocupan políticamente, a saber, el problema de las nacionalidades, así como el de la socialización de los jóvenes y su tránsito de la escuela al mercado de trabajo.

El Instituto de Etnología de Moscú que está dirigido por el profesor Shakaratan dirige estudios monográficos sobre las poblaciones del Caucaso, los trabajos franceses sobre la salud, la sexualidad (Igor Kon), de medicina y la relación con el cuerpo son bien conocidos, (Trabajos de Luc Boltansky, de Francoise Loux, de Ivonne Verdier, etc.).

El Instituto de Ciencias Sociales del Partido Comunista se dedica a la enseñanza para los cuadros dirigentes del Tercer Mundo, más que a la investigación, no obstante, desde hace algún tiempo tiende a desplegar actividades de investigación y quiere multiplicar los contactos con el extranjero, tanto como participar en coloquios y mesas redondas.

Es necesario mencionar que en Moscú se encuentra el nuevo Instituto de Estudios de la Opinión Pública, dirigido por la socióloga Tatiana Zaslavskaia, quien es una consejera cercana de Gorbachov, y por Boris Grouchine. Este último ya tenía, en los años sesenta, investigaciones sobre opinión pública: fue fundador de un instituto de sondeos dependiente de

*Komsomolskaya Pravda*, que sin embargo, el poder controlaba estrechamente con el fin de hacerlo más un instrumento político conservador que uno de corte científico. El nuevo instituto cubre todo el territorio y tiene 25 centros con antenas de envío y recepción de datos; efectúa encuestas sobre problemas de política interior en los siguientes temas: desarrollo económico (problemas de conciencia de masas, alcoholismo, etc.); problemas del trabajo (formas de trabajo, relaciones entre trabajadores y entre "gerentes", etc.) problemas sobre los modos y los estilos de vida (el instituto deplora que habiendo buenos economistas no se cuente con etnólogos capaces de trabajar cualitativamente); en fin, problemas de la dirección de empresas.

Tomó mucho tiempo emplazar una red completa de corresponsales. Faltan sociólogos competentes y las autoridades locales no están siempre interesadas por las investigaciones.

Frecuentemente sospechan de las encuestas que perciben, con prejuicio, como "antidemocráticas" en la medida en que objetivamente cuestionan el principio de legitimidad política establecida que hace del partido comunista el representante monopolista del "pueblo".

Desde enero de 1989, un cierto número de encuestas "muy clásicas" sobre la población fueron realizadas y, una treintena de investigaciones sobre la opinión pública fueron desarrolladas.

Existe una colaboración importante con los Estados Unidos tanto en el plano técnico, como en el de la realización de encuestas comparativas (una encuesta comparativa sobre los efectos de la televisión en la URSS y los EU está en curso).

El organismo ha tenido algunos contactos esporádicos con el Instituto Francés de Opinión Pública.

Los responsables del Instituto Soviético están siendo solicita-

dos. Su actividad es, principalmente, política y tiene por objetivo legitimar de manera científica el surgimiento de un nuevo actor (la opinión pública) en el juego político y que hoy se posiciona frente a los representantes "tradicionales" del "pueblo" (los cuadros del partido).

El porcentaje de rechazo a las encuestas (por desconfianza o ausencia de comprensión del sentido de las preguntas) es del 10 al 15% solamente, frente al 40% en los Estados Unidos en las encuestas por teléfono.

Hoy, la difusión de las encuestas está muy extendida, debido a los encargos de la gran prensa, así como a sus propias publicaciones.

El instituto busca nuevas fuentes de financiamiento y también nuevos clientes. En una encuesta realizada entre diputados, éstos colocaron en primer término las propias informaciones provenientes del conocimiento directo de la opinión pública (más de la mitad) mientras que un tercio solamente señalaron como importantes a las "Estadísticas Sociales" que no están, sin embargo, muy desarrolladas.

El conjunto de libros y revistas, particularmente aquellos que provienen del extranjero, es poco accesible. El Instituto de Información sobre Ciencias Sociales fundado en 1970, los colecciona y, también publica boletines indicativos temáticos.

Su biblioteca se integra por 14 millones de volúmenes soviéticos y extranjeros. No realiza investigación propiamente dicha, pero tiene un grupo de investigadores profesionales que efectúan un trabajo de documentación e información y que presentan periódicamente un "estado general del desarrollo de las Ciencias Sociales".

Las series temáticas aparecen regularmente, pero abarcan solamente al 10% del conjunto de publicaciones. Forman parte de un informe analítico. En lo que

toca a la sociología, la sección que se encarga de ella no existió sino hasta 1983 (anteriormente las publicaciones de sociología fueron repertoriadas más bien de manera encubierta). Sobre 10 departamentos tres están dedicados a la sociología y un tercio de la revista *Filosofía y Sociología* se ocupa de temas sociológicos. Las clasificaciones utilizadas brindan informaciones indirectas sobre la disciplina.

Existe una fuerte discusión (como en casi todas partes) entre la sociología empírica y la teórica que recorta claramente la división "socialismo científico/sociología aplicada". La captura temática está estructurada mediante clasificaciones muy próximas a las norteamericanas. Se encuentran, por ejemplo, los siguientes rubros: Parsons, etnometodología, fenomenología, sociología del trabajo, de la juventud, de la medicina, de la enseñanza, ecología, estructura social, técnicas, etcétera.

Se tienen muchas obras y revistas inglesas, alemanas, y norteamericanas, sin embargo, hay pocas francesas, en razón, principalmente, del obstáculo lingüístico. Las publicaciones francesas conocidas y citadas en la URSS son aquellas que espontáneamente son enviadas al Instituto (*Sociologie du Travail y Revue Francaise de Sociologie*). Los pocos sociólogos franceses que son leídos y conocidos en la URSS son aquellos que, en el pasado, visitaron la Unión Soviética.

Actualmente, se opera un cambio importante: Europa, largamente puesta fuera de interés, en provecho de los Estados Unidos, suscita hoy una atención creciente.

La sociología está igualmente presente en Leningrado donde hay una tradición intelectual más antigua y sin duda más acentuada que en Moscú. Es más, los principales responsables de la Sociología en Moscú fueron formados en Leningrado.

El Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas de esta

ciudad ha sido considerado el centro de investigación más importante. Ocupa 240 investigadores que trabajan de manera interdisciplinaria y realizan encuestas exclusivamente sobre las grandes ciudades (de un millón de habitantes o más).

El *presidium* de la Academia de Ciencias de la URSS decidió recientemente dividir al instituto en dos, creando por un lado, el Instituto Económico-Matemático, y por otro, el Instituto de Sociología, actualmente dirigido por el profesor Golofast, y que es una especie de filial del de Moscú. Había en Leningrado una gran tradición sociológica desde antes de la Revolución (Sorokin).

Bajo Stalin la sociología fue prácticamente suprimida hasta 1960.

Durante 10 años se asistió a un desarrollo importante, pero, en 1969, después de un debate sobre el libro del sociólogo Levada se produjo una nueva marginación para la disciplina.

Este nuevo Instituto de Sociología aprovecha el renacimiento de las ciencias sociales. Tienen actualmente una cincuentena de investigadores y pretenden contar, en el curso de los próximos dos años una centena.

Además del estudio de los problemas de las fronteras nacionales, culturales, raciales y religiosos realizados por ciertos investigadores, se analizan temas como familia y cultura como factores del desarrollo en la URSS. Estas investigaciones están dirigidas por el profesor Golofast quien estudia principalmente los efectos del desfase entre el producto escolar y las competencias profesionales del momento en que los individuos no llegan, por ejemplo, a explotar su capital cultural sobre el plano profesional o en el momento en que se produce una ruptura entre su competencia cultural y su competencia política y social.

Se trata de explicar el alteísmo que durante mucho tiempo ha se-

parado en la URSS a la inteligencia (*L'intelligentsia*) del poder político. Se puede observar actualmente una transformación de esa situación, dado que la capa de los intelectuales se encuentra cada vez menos separada o cortada del grueso de la población soviética. Hay una apertura de fronteras y una mezcla de culturas. Entre los grupos sociales que son interesantes para ser estudiados se encuentran las nuevas capas medias (¿o clases?), los nuevos movimientos sociales, formales e informales, los problemas ecológicos y culturales.

El profesor Golofast realiza un vasto estudio comparativo sobre las relaciones entre el desarrollo de las estructuras económicas y aquel de las estructuras políticas (estudio comparativo entre Polonia, China, Hungría y la Unión Soviética, donde hace mucho tiempo coexistió una ideología política radical con una organización del trabajo importada de los Estados Unidos —el taylorismo— y que fue, sobre todo, adoptado en la industria pesada.

El Instituto de Etnografía de Leningrado dirigido por el profesor Tchistov se ha especializado en el estudio de los eslavos orientales. En el principio, la etnografía que se practicaba era principalmente pueblerina, y dedicarse a la etnografía urbana fue durante mucho tiempo impensable. Después del 45, el desarrollo impuesto políticamente, de una "etnografía de la clase obrera" ha desembocado en una etnografía de la ciudad. Estudios cruzados han sido emprendidos: encuesta sobre los obreros de los Urales y el estudio de la penetración de las formas de vida urbana en las sociedades pueblerinas; más recientemente encuestas de sociología de la educación y de las técnicas de socialización tanto en sus componentes tradicionales como de innovación.

Paralelamente se realizan encuestas etnográficas sobre el niño con el objeto de captar los meca-

nismos de transmisión de las tradiciones (los trabajos de Igorkon, principalmente).

Entre los nuevos problemas, el éxodo rural es particularmente estudiado ya que se ha convertido en un problema capital. Hoy treinta ciudades tienen más de un millón de habitantes; se caracterizan por su multietnicidad (1/8 de la población leningradense no es rusa, no lo es tampoco 1/6 de la moscovita). Existe una fuerte migración interna en razón de la colectivización rápida de los pueblos.

Los sociólogos que estudian los problemas de la vida cotidiana, los comportamientos ciudadanos y los problemas culturales lo hacen más bien desde una perspectiva que privilegia mayormente estadísticas y programas de computación. En tanto que los etnólogos con las que colaboran, proceden a un tipo de estudio más cualitativo de las agrupaciones y de las asociaciones urbanas integrado, en particular, las aportaciones de la investigación histórica. Estudian igualmente los problemas ligados a las migraciones, los problemas psíquicos y culturales ligados a la adaptación y a la asimilación de las minorías étnicas; los grupos están dispersados y no disponen, en las aglomeraciones urbanas, barrios propios propicios al mantenimiento de las tradiciones culturales y al desarrollo de la vida comunitaria, debiendo los individuos vivir donde su empresas los alojen (existe sólo una muy ligera tendencia al reagrupamiento, ciertos barrios, por ejemplo son un poco más tártaros que otros), realmente no existen mecanismos de segregación especial como en los países occidentales (que pasan principalmente por la palanca del mercado inmobiliario).

Sin embargo, la conciencia étnica favorece la consolidación de esos grupos sociales dispersados en el espacio urbano. Hay protestas contra la rigidez de la burocracia que, contra su volun-

tad, dispersa esas comunidades que fundan organizaciones más o menos formales de mutua solidaridad y de reivindicación de la autonomía. Mientras el Instituto de Etnografía de Moscú estudia principalmente la dimensión cultural de los fenómenos sociales, el de Leningrado estudia sobre todo los procesos propiamente étnicos en las zonas urbanas, de suerte que es la ciudad misma, en tanto que espacio multiétnico, la que se ha transformado en el objeto principal del análisis de sus investigadores; los conflictos interétnicos que se han desarrollado gracias a la Perestroika son en realidad muy viejos, pero cuya expresión pública se volvió imposible frente a la antigua represión política. La interetnicidad es vieja en Leningrado. Ya desde San Petesburgo se publicaban periódicos en 40 lenguas pero, a partir de 1935, la violenta política de asimilación llevada a cabo por Stalin ha ahogado los particularismos que hoy tienden a reconstituirse. Si no existe abiertamente conflicto en Leningrado, habrá sin embargo un ascenso de chovinismo ruso, una reanimación de las formas culturales del pasado, tanto como el desarrollo de movimientos nacionalistas procedentes de la base. Se encuentran hoy en Leningrado movimientos extremistas que denuncian el hecho de que la ciudad no pertenecerá más a los rusos, sino que será colonizada por los *extranjeros*; los problemas más destacados por las diversas investigaciones citadas aquí y cuya presentación está lejos de ser exhaustiva se pueden reagrupar alrededor de los tres temas siguientes:

#### **Análisis Comparativo de Estructuras Sociales**

Entre los problemas que pueden permitir análisis comparativos, están aquellos que se abocan al estudio de las estructuras sociales. La mayor parte de los sociólogos soviéticos evocan su gran di-

ficultad para disponer de datos confiables sobre la "estructura social" de la URSS y todos invocan la urgencia de una "teoría social soviética" que estaría aún por hacerse. En primer término, dichos propósitos designan de hecho el deseo elemental de poder disponer con precisión de datos empíricos confiables, comenzando por la composición socio-profesional de la población soviética. Los investigadores buscan datos del mismo tipo que las estadísticas oficiales francesas, principalmente aquellas derivadas de los censos de población y de las múltiples encuestas por sondeo que se efectúan de manera permanente.

En la URSS, el peso de la ideología era tal que ciertos datos empíricos, elementales para nosotros, no están siempre disponibles. Pero más allá de esta demanda de datos estadísticos simples, hay esencialmente, el hecho de que la estructura social soviética pareciera ser, según los sociólogos soviéticos, particularmente compleja para ser definida y analizada.

El salario y la calidad del diploma determinan menos directamente, como pasa en las sociedades occidentales, las posiciones en el espacio social.

Todo lo que es pertinente en la URSS se constituye por las redes burocráticas de acceso a los bienes: hay jerarquías horizontales muy diversificadas (por ejemplo, en Leningrado habría 45 dependencias distintas para obtener una vivienda) de tal suerte que un profesor de universidad, por ejemplo, puede ganar menos que un obrero pero al mismo tiempo vivir mejor, puesto que puede pertenecer a "círculos" o "uniones", a organismos jurídicamente definidos que permiten acceder, a buen precio, a bienes que no se encuentran sobre el mercado estatal.

Todo el mundo paga muy barato las viviendas (salvo aquellos que acceden a la propiedad), estas son de tamaño, calidad y condición legal muy diferente, según

la dependencia de atribución. Si tiene, por ejemplo, una sociedad que postula, de entrada, el principio de igualdad, pero que agrega de inmediato excepciones que rápidamente se convierten en más numerosos que los casos "normales". Según los sociólogos soviéticos, la estructura social de la URSS se parece menos a una pirámide, como en las sociedades occidentales, que a un huevo: hay una pequeña élite en la cima, abajo una minoría excluida y en el centro una masa importante en reestructuración permanente.

El poder soviético ha tratado durante mucho tiempo de controlar la estructura social, eliminando incluso, alguna vez, ciertas capas sociales (Kulacs e intelectuales, bajo Stalin) y bloqueando el surgimiento de una élite propiamente económica. La introducción del sector cooperativo, es decir, una forma de economía de mercado, entraña la aparición y el desarrollo de nuevas capas sociales que compiten con las capas políticas ligadas al aparato burocrático. Esos "nuevos ricos" suscitan por demás reacciones igualmente hostiles de la mayor parte de la población.

#### **El Problema de la Autonomización de las Ciencias Sociales**

La situación actual de las ciencias sociales en la URSS permite mostrar con fuerza el problema de la autonomización de la investigación científica. Uno de los grandes problemas que tienen las ciencias sociales —y no solamente en la URSS— reside, en efecto, en la dificultad que para conquistar su autonomía científica deben afrontar, en relación a los campos político y/o económico, tanto como para definir sus objetos de trabajo y sus métodos de investigación.

La cuestión de las relaciones entre el poder político y las ciencias sociales no es exclusivo de la URSS. Sabemos que en la propia Francia, la política de investiga-

ción ha podido frenar o impulsar los proyectos en ciencias sociales y ha buscado actuar sobre sus orientaciones, en particular, a través de la política contractual. Pero, en la URSS, la intervención del poder público sobre el funcionamiento de las ciencias sociales ha sido mucho más brutal, llegando incluso a dispersar los equipos de investigación autoritariamente.

En el momento en que la filosofía del Estado (el socialismo científico) se ha encontrado en posición de fuerza, la sociología vio su papel reducido por el poder a simple producción de estadísticas (con frecuencia políticamente manipuladas) y, a la realización de micro-encuestas; pero en el momento en que, como ahora, los dogmas naufragan, el nuevo poder político tiende a fortalecer a las ciencias sociales contribuyendo a que ocupen el terreno dejado vacante por la filosofía política. Las ciencias sociales se encuentran entonces confrontadas con demandas externas exigentes y tienen algunas dificultades para definir, en términos propiamente científicos, esas peticiones de carácter político. Esto explica el por qué las temáticas actuales de la sociología soviética se interesen, sobre todo, en los "problemas sociales" que preocupan a los nuevos responsables de la política. (La innovación, la modernización, la personalidad social, la estructura social, la familia, el alcoholismo, las desviaciones del comportamiento, etc.), más que sobre las problemáticas científicas: la mayor parte de las encuestas en curso tienen objetos a la vez políticos y científicos; siguiendo, más o menos, la misma lógica de los sondeos de opinión. Tal y como éstos son concebidos en Francia. Tratan de conocer aquello que los diferentes grupos sociales desean (encuesta sobre los Koljosistas, sobre los obreros y sobre los jóvenes); también tratan de establecer observatorios estadísticos con la finalidad de elaborar datos confiables (a la manera de nues-

tras instituciones de estadística), sobre un cierto número de campos políticamente importantes (demografía, alcoholismo, escolarización, movilidad social y geográfica, consumo, etc.).

Se trata, en los hechos, de realizar encuestas nacionales que permitan, de una parte, un mayor conocimiento actual de un cierto número de temas que han estado políticamente manipulados y, por otra, de conocer los procesos sociales que puedan favorecer el cambio.

Fuertemente controlada por el Partido que le imponía su teoría sobre el mundo social, la sociología soviética se transformó simplemente en una "ciencia aplicada". El carácter de "aplicada" de una gran parte de la sociología americana explica, sin duda, la preferencia que ha encontrado en la URSS desde hace una veintena de años. La sociología soviética resultó en una disciplina que curiosamente combinó el marxismo dogmático (diamat) y la sociología empírica norteamericana; produjo menos conocimientos, propiamente dichos, que "datos" fuertemente manipulados por el poder político.

El materialismo dialéctico, durante veinte años, se convirtió en una teoría sociológica completa que volvía inútiles entrevistas y encuestas. Es así, por ejemplo, que el trabajo de un sociólogo adscrito a un instituto de arquitectura de Moscú, consistía en calcular las necesidades previsibles de los moscovitas en residencias de verano, en los años por venir, ya en ese momento inciertos y requerían de ser corregidos, a la baja, por las jerarquías para responder a las expectativas de las autoridades políticas, dejando cifras totalmente irreales. La sociología soviética no ha podido constituir una tradición metodológica específica. A esto, se agrega la existencia, más clásica de la distinción entre sociología y etnología, que refuerza esta deriva de la sociología hacia una acti-

vidad científica y método lógicamente muy limitada: el estudio etnológico, con técnicas y manejo avanzado, así como su observación cualitativa y directa, está reservado a los etnólogos que estudian las sociedades rurales tradicionales, en tanto que, los sociólogos trabajan únicamente por sondeos y por cuestionarios para elaborar datos de tipo puramente estadístico. Esta división, aún muy marcada, tiende a ser frecuentemente cuestionada y se acompaña de la voluntad de asentar la sociología soviética sobre bases teóricas y empíricas más profundas, lo cual explica que un cierto número de sociólogos se dirijan actualmente hacia la sociología europea y principalmente hacia la sociología francesa que representa, por lo menos a los ojos de los soviéticos, una tradición teórica más sólida.

Una de las cuestiones que hoy formulan la mayor parte de los sociólogos soviéticos se dirige a producir un saber sobre el cómo "desideologizar" las ciencias sociales y, cual sería la mejor metodología para estudiar empíricamente y sin un apriori político la realidad social. Si bien la intervención de las instancias políticas continúa, hoy ha cambiado su sentido y tiende a favorecer el desarrollo de una ciencia social confiable y libre, por lo cual se espera que ésta política tenga, desde un punto de vista estrictamente científico, efectos positivos. En efecto las expectativas de los responsables políticos frente a la opinión y los resultados de la investigación de las ciencias sociales son grandes. Por consecuencia estas expectativas pesan mucho sobre la definición de las temáticas de la investigación: la sociología queda aún al servicio del poder político, así sea por el hecho de que éste quiera servirse de ella para "desideologizar" la sociedad y para encontrar los medios que le permitan, en este período de reestructuración mayor, no naufragar, ayudar a la

modernización y al desarrollo, así como permitir la introducción del mercado en una economía planificada, sin que, al mismo tiempo, todo el sistema económico se desestabilice. Hace falta esas intenciones, que si bien dejan un lugar mínimo a la sociología, se constituyen como el preámbulo deseable del desarrollo de una investigación sociológica plenamente autónoma.

### Las Transformaciones del Campo Político

El tercer campo de análisis es sin duda, el más interesante, la renovación reciente de las ciencias sociales en la URSS se inscribe en un movimiento más amplio en favor de los científicos, quien a causa del fracaso del sistema político-económico ocasionado por la burocracia del Partido Comunista, son llevados a jugar un papel político y directo más importante, mientras que correlativamente se avizora la declinación, sin duda irreversible del peso social de los miembros del aparato del partido y de los burócratas.

Los científicos que en la URSS participaron en 1989 de manera activa y directa en la primera campaña electoral más cercana a las formas democráticas occidentales, fueron particularmente numerosos. Con la Perestroika se ha abierto un nuevo espacio público, fuertemente acaparado por los "publicistas", tales como los difusores profesionales de la escritura, escritores y periodistas, etc. que son ahora verdaderos "líderes de opinión".

El poder específico que detentan actualmente los sociólogos (durante mucho tiempo subordinados por Breshnev) se sostiene de hecho en el cambio que se produce en el campo político, y particularmente en el tránsito de una situación en la cual el partido disponía del monopolio de la representación (de tal suerte que para operar, era suficiente saber manipular al aparato y a los mili-



tantes, hacia una situación de mercado, es decir, una situación de competencia en la cual, es necesario saber convencer al "gran público", lo que supone a su vez, el conocimiento de otras técnicas de manipulación. (la publicidad en particular) y de instrumentos de conocimiento específico (precisamente, entre otros, las encuestas de opinión) que provienen principalmente de las ciencias sociales.

Inevitablemente, las transformaciones políticas se han visto acompañadas de la apertura de institutos (tales como el Instituto de Estudios de la Opinión Pública) dirigidos a abordar y medir, a nivel nacional, la "verdadera" opinión pública, que está destinada a competir con aquella de los hombres políticos más "conservadores". Globalmente se asiste a la proliferación, al nivel local, de encuestas de opinión (por intermedio de la prensa) que pretenden asir la real "palabra popular" en su diversidad. Hay en la URSS, según ciertos sociólogos, una verdadera locura por los sondeos de opinión y se asiste al desarrollo de cooperativas de sondeo (había cuatro en Leningrado en 1989), se hacen pronósticos sobre el resultado de las elecciones, los comportamientos de la economía y de

la política, por demanda continua. Asimismo, existe en la televisión Leningradense un programa llamado "Opinión Pública" que es realizado en directo y donde los televidentes son invitados a llamar por teléfono para dar su opinión sobre los temas tratados. Como en nuestra sociedad, esta irrupción de los sondeos y de las encuestas de opinión, tiende a modificar profundamente la lógica del funcionamiento del campo político. El análisis comparativo que ha sido apenas esquematizado aquí permite continuar una reflexión crítica sobre la noción de "opinión pública".

Si antes había en la URSS "encuestas de opinión" interesan diametralmente distinto de las que son efectuadas ahora por los institutos de sondeo. Había de dos tipos: de una parte las encuestas realizadas por medio de la prensa (poco confiables, porque era del dominio público el conocimiento de su manipulación por el poder político). Por otra, las encuestas realizadas por medio de largas entrevistas, directas y dirigidas a categorías particulares de población seleccionada sin método. Y en función del azar y de las posibilidades. Es así, que justo hasta una fecha reciente eso que se llama "opinión pública" u "opinión social" no era sino un conjunto de opiniones autorizadas (a expresarse) que eran publicadas por la prensa oficial. La opinión pública era en realidad la opinión de las autoridades públicas.

Quisiera que estas reflexiones provisionales puedan convencer, no solamente del interés que pueda presentar en sí el análisis de las transformaciones mayores que se producen actualmente en los países del Este y sobre la creación de una red de intercambio entre sociólogos del occidente y sociólogos de la URSS, sino sobre todo de la fecundidad para la teoría sociológica, del procedimiento comparativo que, Durkheim lo decía (desde entonces) es el método sociológico por excelencia.

**SEP**



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISION CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**Centro de Análisis  
del Trabajo, A.C.**